Pamph.
Econ.
C.L.aW.
T.

3 1761 09621693 2

Kollektive Arbeitsverträge

im Steinkohlenbergbau der
Vereinigten Staaten von Nordamerika
und Deutschlands.

(Ein Vergleich.)

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

genehmigt von der

Philosophischen Fakultät

der

Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität zu Bonn.

Von

Franz Thomas

aus Viersen.

~~Promoviert am 20. Mai 1909.~~

Promoviert am
22. December 1909.

Essen-Ruhr.
Gedruckt bei Fredebeul & Koenen.
1909.

LIBRARY
MAY 25 1911
UNIVERSITY OF TORONTO.

Berichterstatter: Prof. Dr. H. Schumacher.

Die vorliegende Arbeit ist aus dem volkswirtschaftlichen Seminar des Herrn Prof. Dr. H. Schumacher in Bonn hervorgegangen. Für die mannigfache Anregung und Unterstützung, die mir während der Bearbeitung des Themas von Herrn Prof. Schumacher zuteil wurde, spreche ich ihm gerne auch an dieser Stelle den schuldigen Dank aus. Besonderer Dank gebührt ferner ihm und Herrn Geh. Regierungsrat Prof. Dr. H. Dietzel für die aus ihren Kollegien und Seminarien empfangene Förderung in meinem Studiengang.

A. Einleitung.

Die drei Haupt-Steinkohlenländer sind die Vereinigten Staaten von Nordamerika, Großbritannien und Deutschland. An der Gesamtförderung der Welt, die im Jahre 1906 893 249 557 Tonnen betrug, sind sie mit 375 617 000, bezw. 255 085 000, bezw. 137 118 000 Tonnen beteiligt. An vierter Stelle rangiert dann mit einem großen Abstand Frankreich mit 34 000 000, und an fünfter Belgien mit 23 000 000 Tonnen Jahresförderung.

Werfen wir einen Blick auf die Verhältnisse im Arbeitsvertrag zwischen den im Steinkohlenbergbau beschäftigten Arbeitern und den Steinkohlen-Unternehmern, -Gesellschaften usw., so finden wir in England allgemein die Form der kollektiven Vertragsschließung, in den Vereinigten Staaten finden wir diese Form vorwiegend in den wichtigsten Steinkohlendistrikten, in Deutschland dagegen gar nicht.

Unter kollektivem Arbeitsvertrag versteht man einen von einer Gruppe von Arbeitern eines Gewerbezweiges einerseits und einem oder mehreren solche Arbeiter beschäftigenden Unternehmern andererseits auf längere Dauer abgeschlossenen Vertrag, dahingehend, daß für den Fall eines Abschlusses eines konkreten Arbeitsvertrages zwischen Mitgliedern der kontrahierenden Gruppen, dieser Arbeitsvertrag bestimmte festgelegte Bedingungen enthalten muß.

Die im kollektiven Arbeitsvertrag festgesetzten, in den konkreten, einzelnen Arbeitsvertrag zu übernehmenden Bedingungen betreffen in der Regel die Lohnfrage, die Arbeitszeit, die Handhabung und Vergütung der Über- und Sonntagsarbeit und sonstige beim Abschluß eines Arbeitsvertrages zu regelnde Bedingungen. Vielfach ist im Kollektivvertrag ein vollständiger Lohntarif enthalten — im Buchdruckervertrag ein solcher von mehreren tausend Positionen —, ein Umstand, der zu der verbreiteten Benennung Tarifverträge geführt hat.

Der kollektive Arbeitsvertrag kann dann auch Bestimmungen über die Einrichtung eines Einigungs- und Schiedsverfahrens zur Beilegung von Einzelstreitigkeiten wie auch zum Abschluß neuer Kollektivvereinbarungen enthalten.

Die Kontrahenten sind auf der Arbeiterseite meistens die durch ihre Organisation, Gewerkschaft, vertretenen Arbeiter. Aber auch nichtorganisierte Arbeiter können am Abschluß eines kollektiven Arbeitsvertrages beteiligt sein.

Diesen gegenüber steht ein Unternehmer, oder in den weitaus meisten Fällen eine Gruppe von Unternehmern, die entweder ad hoc zusammentreten oder dauernd in einer Unternehmerorganisation vereinigt sind.

Als eine günstige Folge des Abschlusses von kollektiven Arbeitsverträgen darf angesehen werden die Abnahme der Arbeitsstreitigkeiten mit ihren großen Schäden für die Unternehmer, für die Arbeiter und für die Gesamtheit, eine Folge, die sich auch für unser Vaterland zweifellos bald statistisch nachweisen lassen wird, wenn einmal die Methode der kollektiven Vertragsschließung sich stärker eingebürgert hat. Wir verdanken der kollektiven Vertragsmethode ferner ein Zunehmen des gegenseitigen Verständnisses in den Arbeiter- und Unternehmerkreisen infolge der durch die Verträge meist vorgeschriebenen gemeinsamen Verhandlungen, ein Abnehmen der durch die wirtschaftlichen Kämpfe und übertriebene Agitation großgezogenen Vorurteile und der aus mangelndem Interesse hervorgehenden Unkenntnis auf der einen und der anderen Seite, die dem sozialen Frieden bisher entgegenstanden.[1])

Die Kollektivverträge sind im Bergbau Großbritanniens allgemein eingeführt, wie England überhaupt als das Land der ältesten Arbeiterorganisation und der ersten systematischen Durchführung der kollektiven Vertragsmethode anzusehen ist. Die Abhandlungen über die englische Gewerkschaftsbewegung und insbesondere über die Entwicklung des Kollektivvertrages zeigen, daß in Großbritannien in fast allen Gewerben, mögen sie zu den großindustriellen oder zu den handwerksmäßigen gehören, die Methode des Kollektivvertrages sich festgesetzt hat.[2]) Bei Sidney und Beatrice Webb, die als gute Kenner des englischen Gewerkvereinswesens anzusprechen sind, heißt es in den 90er Jahren: [3])

„Es gibt keine genaue Statistik über den Punkt; wir haben aber den Eindruck erhalten, daß in allen qualifizierten Gewerben, in denen Arbeiter gemeinschaftlich in den Werkstätten von Unternehmern tätig sind, 90 Prozent der Arbeiter ihren Lohnsatz und ihre Arbeitszeit und oft noch viele andere

---

[1]) Im übrigen wird auf die in den letzten Jahren stark angewachsene Literatur über die kollektiven Arbeitsverträge bezw. „Tarifverträge" verwiesen; u. a.: Dr. Fanny Imle. Der Tarifvertrag, Jena 1907. — Dieselbe: Gewerbliche Friedensdokumente, Jena 1905. — Dr. V. Leo: Der Tarifvertrag im deutschen Reiche, 3 Bde., Berlin 1906. — Schmelzer: Der Tarifvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Berlin 1905. Von Gegnern des kollektiven Arbeitsvertrags sei genannt: T. S. Cree, Der kollektive Arbeitsvertrag. Herausgegeben von Dr. Alexander Tille. Berlin 1904.

[2]) Vergl. darüber: Webb, Sidney und Beatrice: Theorie und Praxis der englischen Gewerkvereine. Deutsch von C. Hugo. Stuttgart, 1898. — Dies.: Geschichte des englischen Trade Unionismus. Deutsch von R. Bernstein, Stuttgart, 1895. — Zimmermann, Dr. W.: Gewerbliches Einigungswesen in England und Schottland. Bericht der Studienkommission der Gesellschaft für Soz. Reform. Jena 1906. Methoden des gewerblichen Einigungswesens. Heft 23 und 24 der Schriften der Gesellschaft für Soz. Reform. Jena 1907.

[3]) Webb, S. u. B.: Theorie und Praxis der englischen Gewerkvereine. Bd. 1, S. 159.

Einzelheiten durch einen kollektiven Vertrag im Voraus bestimmt finden, an dem sie persönlich nicht beteiligt waren, in dem aber ihre Interessen von den Vertretern ihrer Klasse zum Ausdruck gebracht worden sind."

Über die kollektiven Arbeitsverträge im Kohlenbergbau Englands und Schottlands unterrichtet außer den erwähnten allgemeinen Abhandlungen insbesondere das Werk von Professor W. J. Ashley: The Adjustment of Wages,[4]) der darin zugleich einen Vergleich mit der Entwicklung der kollektiven Arbeitsverträge im Bergbau der Vereinigten Staaten gibt. Vergleiche zwischen den Vertragsverhältnissen im Bergbau Großbritanniens und Deutschlands sind von Zimmermann[5]) und ferner in einer Kontroverse zwischen Dr. Brauns und Bergassessor Hilgenstock[6]) gezogen.

Auch in den Vereinigten Staaten haben sich in einer Reihe von Gewerben, großindustriellen, wie handwerksmäßig betriebenen, die kollektiven Arbeitsverträge eingebürgert.[7]) Die Entwicklung des kollektiven Arbeitsvertrages im Steinkohlenbergbau der Vereinigten Staaten soll im folgenden dargelegt werden. Dabei wird der Versuch gemacht, einen Vergleich zu den Verhältnissen im deutschen Steinkohlenbergbau zu ziehen, der bisher noch keine Kollektivverträge aufweist.

Über die Ausbreitung des kollektiven Arbeitsvertrages in Deutschland heißt es in dem vom Reichsamt des Innern herausgegebenen Sammelwerke:[8])

„Dabei ist auffallend, wie auch die Erhebungen des Kaiserlichen Statistischen Amtes bestätigen, daß in Deutschland am stärksten die Bewegung zur Tarifbildung in den Gewerben eingesetzt hat, die einen noch stark ausgeprägten handwerklichen Charakter haben."

Im folgenden wird zu untersuchen sein, welche Gründe das Eindringen der kollektiven Vertragsmethode in den wichtigsten der großindustriellen Gewerbezweige, die Kohlenindustrie, in den Vereinigten Staaten ermöglichten, während unsere Kohlenindustrie sie noch entbehrt.

---

[4]) Ashley, W. J., The Adjustment of Wages. An Study in the Coal and Iron Industries of Great Britain and America. London, New-York and Bombay 1903.

[5]) Zimmermann, Dr. W.: Gewerbliches Einigungswesen in England und Schottland. Jena 1906.

[6]) Hilgenstock: Über Lohntarife im britischen und rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau. Glückauf, Jahrg. 43, 1907, Hefte 49, 50, 51 und 52. — Brauns: Die Möglichkeit von Lohntarifen im Ruhrbergbau. Soziale Praxis, Jahrg. 17, 1907/08, Hefte 23 und 24. — Hilgenstock: Die Schwierigkeiten der Einführung von Lohntarifen im Ruhrbergbau. Soziale Praxis, Jahrg. 17, Hefte 39 und 40. — Brauns: Sind Lohntarife im Ruhrbergbau unmöglich? Soziale Praxis, Jahrg. 17, Heft 52.

[7]) Vergl. Brooks, John Graham: The Sozial Unrest. New York 1907 Ferner: Commons, Trade Unionism and Labor Problem.

[8]) Der Tarifvertrag im Deutschen Reiche. Berlin 1906. Bd. 1, S. 7.

Auch für unser Wirtschaftsleben ist es, ebenso wie in England und den Vereinigten Staaten, von größter Bedeutung, wenn durch geeignete Sicherheitsmaßnahmen die Gefahr, durch Arbeitsstreitigkeiten der Kohle, des „Brotes der Industrie", beraubt zu werden, auf ein Minimum reduziert ist.

Daß die Kollektivverträge im Kohlenbergbau der Vereinigten Staaten diese Wirkung gezeitigt haben, geht aus einem Aufsatz im Bulletin des Arbeitsamtes der Vereinigten Staaten hervor; es heißt da im Jahre 1907: [9])

„Seitdem die Bewegung zugunsten des kollektiven Vertrages in dem Central Competitive Territory (Weichkohlengebiet von Pennsylvanien, Ohio, Indiana und Illinois) im Jahre 1898 angenommen, ist kein Streik und keine Aussperrung von irgend welcher ernsten Bedeutung in einem der an dem Kollektivvertrag beteiligten Staaten vorgekommen." In den vorhergehenden Jahren waren Streiks „an der Tagesordnung".

B. Die Kollektivverträge im Steinkohlenbergbau der Vereinigten Staaten.

1. Der Steinkohlenbergbau der Vereinigten Staaten.

Der Schilderung der im Steinkohlenbergbau der Vereinigten Staaten abgeschlossenen kollektiven Arbeitsverträge soll ein Überblick über den Steinkohlenbergbau der Vereinigten Staaten vorausgehen.

Die Gesamtförderung an Steinkohle, die 1906 375 617 000 Tonnen betrug, verteilt sich auf zwei von einander scharf unterschiedene Kohlenarten, die bituminöse oder Weich-Kohle (bituminous oder soft coal) und die Anthrazit-Kohle. Die chemische Zusammensetzung der verschiedenen Kohlenarten schwankt ziemlich stark. Für den an der Gesamtförderung der Union am stärksten beteiligten Staat, Pennsylvanien, werden folgende Analysen als charakteristisch für den größten Teil der Gesamtförderung gegeben: [10])

Kohlenstoff	60,4 —62	Prozent,
Flüchtige Bestandteile	29,8 —31	Prozent,
Schwefel	0,69— 1,2	Prozent,
Asche	5,8 — 7,95	Prozent,
Feuchtigkeit	1,13	Prozent.

Die Zusammensetzung des Anthrazits zeigt einen bedeutend größeren Gehalt an Kohlenstoff, dagegen geht sein Gasgehalt kaum über 8 Prozent flüchtiger Bestandteile hinaus. Seine Zusammenstellung hält sich innerhalb folgender Grenzen:

---

[9]) Bulletin of the Bureau of Labor. Nr. 51, S. 403. Washington 1904.

[10]) Nach Prof. Baums Reisebericht: Kohle und Eisen in Nordamerika. Glückauf, 44. Jahrg., 1908, S. 415.

Weichkohle aus dem Pittsburg-Flöz des Connellsville-Bezirks.

Kohlenstoff	80,86 —86,4	Prozent,
Flüchtige Bestandteile	3,8 — 8,1	Prozent,
Schwefel	0,462— 1,03	Prozent,
Asche	4,379—11,078	Prozent,
Feuchtigkeit	1,29 — 4,119	Prozent.

Von der gesamten Anthrazitförderung der Vereinigten Staaten entfallen 99,9 Prozent auf Ost-Pennsylvanien, so daß dieses ein tatsächliches Anthrazitmonopol besitzt. Der Anteil der Anthrazitförderung Pennsylvaniens an der Gesamtsteinkohlenförderung der Union betrug 1905 mit 70,5 Millionen Tonnen rund 20 Prozent. Die Anthrazitförderung hat, wie in dem Bericht der Anthrazit-Kohlen-Streikkommission nachgewiesen wird,[11]) seit ihrem Beginn im Jahre 1820 mit 365 Tonnen (long tons) Jahresförderung ständig — abgesehen von einigen Konjunkturschwankungen — zugenommen. Ihr Anteil an der Gesamt-Steinkohlenförderung der Union ist aber im Verhältnis zum Anteil der Weichkohle in den letzten Jahrzehnten stark zurückgegangen. Die Anthrazitförderung hat sich in den beiden letzten Jahrzehnten kaum verdoppelt, während die Weichkohlenförderung sich in dieser Zeit fast verfünffacht hat.

Diese Erscheinung führt Ashley[12]) in erster Linie auf die abnehmende und jetzt ganz aufgegebene Verwendung des Anthrazits in der Roheisenindustrie zurück. Bis zum Jahre 1840 wurde die kleine Menge des in den Vereinigten Staaten hergestellten Eisens mit Holzkohle geschmolzen. Die Beibehaltung dieser in England schon früher aufgegebenen Methode ist durch den Überfluß an Wald zu erklären. Um 1840 begann man mit Erfolg die Herstellung von Eisen mittels Anthrazitkohlen, die um 1855 die Holzkohle überflügelte. Die Zeit von 1840 bis 1870 etwa wird die Periode des „Anthrazit-Eisens" genannt, und während dieser Zeit war Ost-Pennsylvanien, welches gleichzeitig Eisen und Kohle lieferte, der hauptsächlichste Eisen- und Kohlendistrikt. Um 1860 begann der Verbrauch von Weichkohle zu Schmelzereizwecken. Der Verbrauch des aus Weichkohle hergestellten Koks wuchs rapide und 1875 war die Anthrazitkohle durch die neue Feuerung im Hochofenbetriebe verdrängt. Der Anthrazitverbrauch im Roheisengewerbe hat seitdem ständig nachgelassen; um 1898 wurden mehr als 10 Millionen long tons mit Weichkohle, 1 Million mit Anthrazit und Koks zusammen, 0,25 Million mit Holzkohle und ein Zehntel davon mit Anthrazit allein hergestellt. Die Erklärung hierfür ist in der größeren Billigkeit der für die Fabrikation geeigneten Weichkohlensorten zu suchen. Die Anthrazitkohle ist in ihrem Vorrat beschränkt, sie liegt in größerer Teufe und erfordert daher ausgedehntere Schacht- und Stollenarbeiten. Sie bedarf ferner einer ausgedehnteren Maschinerie für das Brechen, während die Weichkohle, so wie sie aus der Grube kommt,

[11]) Report of Anthracite Coal Strike Commission. Bulletin of Department of Labor Nr. 46. Washington 1903. S. 445.

[12]) Ashley, The Adjustment of Wages. S. 87.

oder gesiebt verkauft werden kann. Die Sauberkeit und das Freisein von Rauch, Eigenschaften, die charakteristisch für die Anthrazitkohle sind, haben sie zur bevorzugten Hausbrandkohle für die ganze Bevölkerung der östlichen Hälfte der Vereinigten Staaten gemacht. Zu einer stärkeren Verwendung der Anthrazitkohle im Hausbrand haben dann noch die in vielen Städten erlassenen Vorschriften zur Verhütung der Rauchbelästigung beigetragen. Die Anthrazitkohle macht wegen ihrer kurzen Flamme eine besondere Konstruktion der Öfen und Herde notwendig und da nach Ashley[13]) im Osten der Vereinigten Staaten alle Häuser mit Öfen und Herden ausgestattet sind, die sich für Anthrazit, nicht für Weichkohle eignen, so kann selbst die geringste Stockung in der Versorgung weitgehende Unannehmlichkeiten verursachen. Die Weichkohle, die einmal in viel weiteren Gebieten gewonnen wird, dann aber auch in viel höherem Maße als Anthrazit eine Kokfähigkeit besitzt, und wegen der längeren Flammenbildung noch für gewisse industrielle Zwecke besonders wertvoll erscheint, hat die Anthrazitkohle daher im Gebrauch für Schmelzzwecke, für Kesselfeuerung und andere industrielle Zwecke schnell verdrängt. So mußte denn auch Ost-Pennsylvanien den Rang eines ersten Kohlen- und Eisenproduzenten an den weiter westlich liegenden Bezirk um Pittsburg abtreten. — Die geographische Verteilung der Kohlenlager in den Vereinigten Staaten ist folgende:[14])

Für die Weichkohle sind vier hauptsächliche Bezirke zu unterscheiden.

1. Das appalachische Kohlenbecken. Es streicht etwa von Nordost nach Südwest in einer Länge von ungefähr 1300 Kilometer das appalachische Hochland entlang, in rohen Linien parallel zur atlantischen Küste laufend. Im westlichen Pennsylvanien beginnend durchzieht es nach Süden hin, nach einer westlichen Ausbuchtung in Ohio, die Staaten Maryland, Westvirginien, Virginien, Kentucky, Tennessee und Alabama. Seine größte Breitenausdehnung besitzt das Becken im Norden mit 290 Kilometer. Nach Süden zu verjüngt es sich in Westvirginien auf 200 Kilometer, in Tennessee auf 32 Kilometer und wächst dann in Alabama wieder zu einer Breite von 130 Kilometer an. Der Gesamtumfang des Beckens beträgt 183 400 Quadratkilometer, wovon 75 Prozent abbauwürdige Flöze führen sollen.

Gebirgsfaltungen und spätere Erosionen teilen das appalachische Kohlenbecken in zwei Teile:

a) Das nordappalachische Becken in den Staaten Pennsylvanien, Maryland, Westvirginien, Virginien und im östlichen Kentucky. Mit einer Förderung von 177 Millionen Tonnen im Jahre 1905 leistet es fast die Hälfte der gesamten Steinkohlenförderung der Union.

---

[13]) Ashley, a. a. O. S. 88.

[14]) Ashley: The adjustment of wages. S. 89 ff., und Baum: Kohle und Eisen in Nordamerika, Glückauf 1908. Bd. 44. S. 383 ff.

b) Das südappalachische Becken in den Staaten Tennessee und Alabama mit einer Förderung von 16,5 Millionen Tonnen, gleich 4,6 Prozent der Steinkohlengewinnung der Vereinigten Staaten.

2. Die Mittelland-Kohlenlager zerfallen in drei Becken:

a) Der östliche Teil in den Staaten Illinois, Indiana und Westkentucky. Er umfaßt 150 220 Quadratkilometer und lieferte 1905 50,3 Millionen Tonnen oder 14,1 Prozent der Gesamtförderung der Vereinigten Staaten.

b) Der nördliche Teil im Staate Michigan mit 1,3 Million Tonnen Förderung oder 0,37 Prozent der Gesamtmenge.

c) Der westliche Teil in Jowa, Missouri, Nebraska und Kansas mit 15,6 Millionen Tonnen Förderung oder 4,38 Prozent der Gesamtmenge.

3. Steinkohlenlager des Felsengebirges (Rocky Mountains) in den Staaten Montana, Nevada, Idaho, Norddakota, Wyoming, Utha, Neu-Mexiko und Kolorado. Die Förderung betrug 1905 über 17,5 Millionen Tonnen oder 4,9 Prozent der Gesamtförderung.

4. Steinkohlenlager an der pazifischen Küste in den Staaten Washington, Oregon und Kalifornien mit 2,8 Millionen Tonnen (einschl. Alaska) oder 0,78 Prozent der Gesamtmenge.

Dazu treten noch neu aufgefundene Lager in Alaska.

Die Anthrazitkohle wird fast ausschließlich im östlichen Pennsylvanien gewonnen. Die einzigsten anderen Anthrazitlager von gewerblicher Bedeutung in den Vereinigten Staaten sind in Kolorado und Neu-Mexiko; aber sie sind mit einer Jahresförderung von noch nicht 100 000 long tons im Vergleich zu den 53 568 601 long tons der pennsylvanischen Förderung ganz ohne Bedeutung.[15])

2. Das „Interstate Agreement".

In den wichtigsten der genannten Distrikte sind die kollektiven Arbeitsverträge seit mehreren Jahren eingeführt.

Im Weichkohlengebiet besteht die sogenannte Interstate Convention der Bergbauunternehmer und der Bergleute der vier Staaten Pennsylvanien, Ohio, Indiana und Illinois. Von diesen vier Staaten gehören Pennsylvanien und Ohio dem nordappalachischen Becken an, während Indiana und Illinois das Mittellandvorkommen fast gänzlich beherrschen. Zusammen liefern die vier Staaten nach Ashley 62 Prozent der gesamten Weichkohlenförderung; sie haben eine Belegschaft von über 125 000 Mann.[16]) Der heute dort bestehende Kollektivvertrag wurde im Frühjahr 1898 abgeschlossen und jedes Mal vor seinem Ablauf erneuert. Der Vertrag ist das Friedensdokument zum Abschluß eines Generalausstandes, der am 4. Juli 1897 angesichts einer aufsteigenden Konjunktur von der Bergarbeiterorganisation der United Mine Workers angeordnet wurde. Die

[15]) Report of Anthracite Coal Strike Commission. S. 444 und 446.

[16]) Ashley a. a. O. S. 95.

United Mine Workers zählten damals nur 10 000 Mitglieder und die Kasse war ziemlich erschöpft. Über 100 000 Arbeiter in elf Staaten folgten der Anordnung der Gewerkschaftsführer, darunter auch ein Teil der Anthrazitbergleute Pennsylvaniens. Zu einer vollständigen Arbeitsniederlegung kam es im Weichkohlenbergbau von Pennsylvanien, Westvirginien, Ohio, Indiana und Illinois. Nachdem der Streik ein viertel Jahr gedauert hatte, trat am 3. September eine Konferenz von Unternehmern und Bergleuten zusammen, die zu einem Kompromiß führte. Danach sollte eine durchschnittliche Lohnerhöhung von rund 20 Prozent eintreten, und es wurde dabei beschlossen, daß die Unternehmer der sog. Competitive coal fields, d. h. der konkurrierenden Kohlengebiete von West-Pennsylvanien, Ohio, Indiana und Illinois und die Arbeiter dieses Distriktes am 17. Januar 1898 in Chikago zwecks Aufstellung einer Lohnskala und zum Abschluß eines jährlichen Kollektivvertrages zusammentreten sollten („for the purpose of formulating a wage scale and of making an annual contract by mutual joint agreement"). Auch die übrigen Unternehmer und Bergarbeiter in den anderen Lohngebieten sollten eine Basis für die Lohnberechnung aufstellen. Da aber jeder Distrikt nur seine eigensten Interessen im Auge hatte, ohne Rücksicht auf die Gesamtheit des Weichkohlen-Bergbaues, kam ein Kollektivvertrag nur für die Staaten Ohio, Pennsylvanien, Indiana und ein Teil von Illinois zustande. Der Abschluß des „interstaatlichen Vertrages" im Zentral-Bergbaugebiet brachte eine Lohnerhöhung, die Annahme einheitlicher Kohlensiebe, die für die Bezahlung gesiebter Kohle von Bedeutung ist, eine einheitliche Tagelohnskala und zugleich den Achtstunden-Arbeitstag. „Der einleuchtendste Erfolg aber war, daß ein Mittel an die Hand gegeben war, in weitem Umfange die Notwendigkeit von Streiks in den Zentral-Kohlenstaaten zu beseitigen." [17])

Den Geist, von dem die Vereinbarung getragen ist, zeigte eine auf der 5. gemeinschaftlichen interstaatlichen Jahreskonferenz zu Indianapolis im Jahre 1902 angenommene Resolution, in der es heißt:

„Dieses gemeinschaftliche Vorgehen ist begründet und soll begründet bleiben auf korrekten geschäftlichen Erwägungen, auf dem Grundsatze der Gleichmäßigkeit in der Konkurrenz und auf den wohl anerkannten Grundsätzen der Gerechtigkeit.

Indem wir die kontraktlichen Beziehungen, die zwischen Unternehmer und Arbeiter bestehen, anerkennen, glauben wir, daß Streiks und Aussperrungen, Streitigkeiten und Reibereien allgemein vermieden werden können durch Zusammentreten in einer gemeinschaftlichen Konferenz und durch Abschluß von Kollektivverträgen (trade agreements — gewerbliche Verträge) für festgelegte Perioden.

Wir erkennen die Heiligkeit und bindende Natur der so eingegangenen Verträge und Übereinkommen an und fühlen uns auf Ehre verpflichtet, solche Verträge unverletzt zu erhalten.

---

[17]) Bulletin of Bureau of Labor. Nr. 51. S. 392.

Wir bedauern und verurteilen aufs stärkste jedwede Abweichung von dem Buchstaben und Geiste solcher gewerblicher Verträge, wenn nicht ein solches Abweichen allen interessierten Personen zum Wohle des Kohlenbergbaues und der Gesamtheit zu sein scheint, und wenn nicht ein solches Abweichen zuerst endgültig, ausdrücklich und gegenseitig von allen Parteien vereinbart ist.

Nachdem solche Verträge eingegangen sind, betrachten wir uns einzeln und zusammen auf Ehre gebunden, sie mit gutem Willen nach ihrem Wortlaut und ihrem Geiste auszuführen . . . ."

Die Organisation des Abkommens ist folgende:[18])

Anfang eines jeden Jahres tritt eine interstaatliche Konferenz (Interstate Convention, Joint Convention oder Joint Conference genannt) der Unternehmer und Bergarbeiter der vier Staaten Pennsylvanien, Ohio, Indiana und Illinois zusammen. Es ist meist eine große Anzahl von Unternehmern und Arbeiterdelegierten anwesend; 1901 waren anwesend 499 Bergarbeiter und 182 Unternehmer. Diese treten zu einer gemeinsamen Konferenz, der interstaatlichen Konferenz, zusammen. Die eigentlichen Geschäfte, die Abfassung des nächstjährigen Vertrages, wird einem Joint Scale Committee von 32 Mitgliedern übertragen. In diesem ist die Arbeiterschaft eines jeden Staates mit je vier Delegierten und in derselben Weise die Unternehmerseite vertreten. Das Scale Committee überträgt die Feststellung der genauen für das folgende Jahr zu zahlenden Lohnrate einem Unter-Ausschuß. Die interstaatliche gemeine Konferenz hält ihre Sitzungen mehrere Male am Tage ab. Kein Antrag gilt als angenommen, der nicht die Mehrheit der Bergarbeiter und der Unternehmer eines jeden Staates für sich erhält. Es stehen hier jedem Staate vier Stimmen auf Seiten der Unternehmer und ebensoviele auf Seiten der Arbeiter zu. Bei allen hauptsächlichen und grundsätzlichen Fragen ist Stimmeneinheit zur Annahme erforderlich.

Das Scale Committee und der Unterausschuß berichten von Zeit zu Zeit an die allgemeine Konferenz, welche unerledigte Punkte dann zur Weiterberatung zurückverweist. Der endgültige Bericht der Ausschüsse wird jedoch in der Regel ohne Änderung einstimmig angenommen.

Das Bedenken, daß das Erfordernis eines einstimmigen Votums, das für alle die vorgeschlagene Lohnskala und die kollektive Vereinbarung berührenden Fragen verlangt wird, eine Entscheidung unmöglich machte, ist in der Praxis unzutreffend. Gilman schreibt:

„Praktisch jedoch ist es nicht schwer, zu diesem Ziele (einer Entscheidung) zu kommen . . . . Die gewöhnliche Praxis in Indianapolis (dem Tagungsort der jährlichen Konventionen) ist, daß beide Parteien mit dem Aufstellen weitgehendster Forderungen beginnen, welche schrittweise herabgedrückt werden, bis die beiden zusammenkommen . . . . Anfänglich beginnen in dem gemeinsamen Skalenausschuß alle Unternehmer damit, zugunsten ihres eigenen Vor-

[18]) Über die Organisation der Interstate Convention vergl. Ashley a. a. O. S. 97 ff. und Gilman, Methods of industrial peace. Deutsch von Dr. Bern. Franke. Berlin 1907. S. 72 ff.

schlages zu stimmen, und alle Bergleute für ihre eigenen einzutreten. Nur nach einer langen Debatte kommt ein Vergleich zustande. Jeder Punkt wird eingehend durchberaten. Die eine Seite bringt einen Vorschlag ein in Erwiderung eines von der anderen Seite gemachten. Die Reden sind manchmal scharf, aber wahrscheinlich ist jede Partei von Anfang an entschlossen, wenn nötig eher Konzessionen zu machen, als aufzubrechen, ohne eine Vereinbarung erzielt zu haben." [19])

Zum Beweise wird ein Ausspruch des Vorsitzenden der United Mine Workers, John Mitchell, auf der Konvention von 1902 zitiert: „Ich möchte dem, wie ich glaube, von Bergleuten und Bergwerksbesitzern allgemein gehegten Gefühl Ausdruck verleihen, daß in unseren Vereinbarungen unser gegenseitiges Verhältnis die teuersten Hoffnungen derer, welche diese Bewegung in Gang setzten, mehr als gerechtfertigt hat. . . . Es ist ein erfreuliches Zeichen unserer Zivilisation, daß Männer, deren Interessen unversöhnlich zu sein scheinen, in einer Versammlung zusammen kommen können und einen Vergleich erzielen, der beiden an ihm beteiligten Parteien wenigstens ein ehrliches Maß von Befriedigung gibt." Das Interstate Agreement setzt die Normallohnsätze pro Tonne Kohle für die im Gebiete des Competitive Coal Field gelegenen Distrikte und die darin hauptsächlich abgebauten Flöze fest. Da nun innerhalb der Distrikte die Arbeitsverhältnisse, die Anwendung gewisser Maschinen und vor allem auch das Flözverhalten immerhin einige Änderungen aufweisen, die bald für eine Grube allein, bald für einen Komplex von zusammenliegenden Gruben Eigenheiten schaffen, so müssen innerhalb der vier beteiligten Staaten und der in ihnen belegenen Distrikte für einzelne oder mehrere zusammenliegende Gruben auf Grund der im Interstate Agreement festgelegten Distriktlohnsätze die Löhne unter Berücksichtigung der angeführten Abweichungen normiert werden. So macht sich daher ein ganzes Netz von Staats- und Bezirksabkommen notwendig, die nach der Tagung der interstaatlichen Konferenz in Staats- und ev. Bezirkskonferenzen getätigt werden. Den vier staatlichen Konferenzen von Pennsylvanien, Ohio, Indiana und Illinois unterliegen: ein Abkommen für den Pittsburg-Distrikt von Pennsylvanien, sechs bis sieben Distriktsabkommen in Ohio und zwei in Indiana. Am ausgebildetsten ist das Staats- und Distriktsabkommen in Illinois, das einige 40 000 Arbeiter in diesem Staate betrifft. Der Staat ist in neun Distrikte eingeteilt, und für jeden dieser Distrikte sowie für jede in diesen Distrikten erfaßte Grube bezw. bei größerer Einheitlichkeit der Bedingungen für jeden Grubenkomplex werden die zu zahlenden Lohnraten jährlich in einem aus je zwei Unternehmern und zwei Bergleuten bestehenden Scale Committee festgesetzt. Den Lohnfestsetzungen ist der im Interstate Agreement festgesetzte Lohn für gehauene, gewöhnliche Weichkohle zu Danville zugrunde gelegt. Auf Grund dieses Normallohnes werden dann für die Zechen in den verschiedenen Distrikten, und wenn nötig

[19]) Gilman, a. a. O. S. 74 und 75.

auch für besondere Flöze die Löhne festgesetzt. Für gewisse schwierigere Punkte wird die Festsetzung einem Ausschusse, bestehend aus dem Sekretär des Unternehmerverbandes von Illinois und dem Präsidenten der United Mine Workers im Staate Illinois zur Regelung innerhalb einer bestimmten Frist überwiesen.

In den allgemeinen Bestimmungen[20]) finden sie die Lohnraten für die im Taglohn über und unter der Erde beschäftigten Arbeiter, sowie die Festsetzung der achtstündigen Arbeitszeit.

Nach den weiteren Bestimmungen des Abkommens verstehen sich die Löhne für reingeförderte Kohle. Das Abwägen erfolgt vor dem Sieben. (Sektion 4 des Vertrages.) Die Arbeiten, besonders das Schießen, müssen nach den staatlichen Sicherheitsvorschriften ausgeführt werden. (Sekt. 5a.) Die Gewerkschaft der United Mine Workers garantiert ihre Beihilfe zur Regelung solcher Mitglieder, die den Vorschriften eines ordnungsgemäßen Abbaues nicht genügen. (5b.) Bei unreiner Förderung werden Abzüge nach Gewicht gemacht; außerdem Strafen von 50 Cents im ersten Falle eines jeden Monats bis zu 2 Dollar und bei fortgesetzt unreiner Förderung Entlassung des Arbeiters. Der Wägekontrolleur muß ein Mitglied der United Mine Workers sein, ist aber in der Ausübung seines speziellen Amtes der Jurisdiktion der lokalen Zahlstelle oder dem Zechenausschuß (pit committee) nicht unterworfen. (6.) Ferner werden die Preise für Pulver und Gezäheschärfen festgelegt und differenziert. (8. u. 9.) Sektion 13 enthält in sechs Absätzen die Bestimmungen über den Zechenausschuß. Seine Aufgabe besteht in der Beilegung von Streitigkeiten zwischen den Zechenbeamten (Steigern) und jedem Mitglied der United Mine Workers, soweit es in oder an der Zeche arbeitet und den Bestimmungen des kollektiven Übereinkommens unterliegt. Kommt der Zechenausschuß nicht zu einer Entscheidung, so geht die Sache an den Betriebsführer (superintendent) der Zeche und an den Vorsitzenden der lokalen Exekutive der Bergarbeiter weiter. Folgende Instanz ist der Betriebsführer mit dem Präsidenten der Distriktsorganisation der Bergarbeiter, in letzter Instanz verhandeln die Beamten der Kohlengesellschaft mit den Beamten der staatlichen Bergarbeiter-Organisation von Illinois. In allen Fällen ist die Arbeit während aller Untersuchungen fortzusetzen. Weigert sich ein Arbeiter weiter zu arbeiten, so hat, wenn die Art der verlassenen Arbeit es verlangt, der Zechenausschuß einen Ersatz zu schaffen, und jedes Mitglied der United Mine Workers ist verpflichtet, einer dahingehenden Aufforderung des Zechenausschusses nachzukommen. — Genaue Bestimmungen betreffen die Beteiligung der Bergleute an der Beerdigung verunglückter, wie auch aus andern Todesursachen verstorbener Kameraden. (15.) Sektion 16 behandelt die Verzimmerung, die beim ordnungsgemäßen Abbau mitgerechnet wird. Entstehen Gesteinsbrüche infolge unordentlicher Ver-

[20]) Der Wortlaut des Joint Agreement von Illinois aus dem Jahre 1902 ist neben einer Reihe anderer Agreements bei Ashley wiedergegeben.

zimmerung, so sind die Schäden ohne Vergütung zu reparieren. Besondere Verzimmerungen werden vergütet. Hier wird zur Beilegung von Streitigkeiten nochmals auf den oben angegebenen Instanzenweg verwiesen. — Die Unternehmer gestehen zu, daß sie die Gewerkschaftsbeiträge, Umlagen und Strafen von den Bergarbeitern einziehen bezw. vom Lohne einbehalten, und mit genauer, getrennter Abrechnung den Gewerkschaftsbeamten abliefern. (Sektion 17.) Es folgen dann noch die Bestimmungen über die Berechnung der Arbeiten mit den Schrämmaschinen sowie Bestimmungen über den Anfang und das Ende der Arbeitszeit und die Pausen, auch diese wieder für die Obliegenheiten der einzelnen Arbeiterkategorien (z. B. Stalldienst der Treiber) genau differenziert. Endlich kommen noch die Bestimmungen über die Ausstattung der Gruben.

Dieser Auszug aus dem Illinois State Agreement, der viele Einzelheiten außer Acht läßt, zeigt schon, wie fast alle Bedingungen, die im Arbeitsvertrage vorkommen, von vornherein bestimmt sind. Die kleinsten Fragen sind, wenn nur eben vorher bestimmbar, genau geregelt.

Besonders hervorzuheben sind die Bestimmungen über den bei irgendwelchen Beschwerden oder Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrag einzuhaltenden, ziemlich weitläufigen Instanzenweg. Solange nicht eine Entscheidung getroffen ist, muß der Arbeiter an seiner Arbeit bleiben und darf er auch nicht entlassen werden. Die eingehenden Verhandlungen in mehreren sachverständigen Instanzen, die das Vertrauen beider Parteien genießen und auch nicht direkt an der Streitfrage interessiert sind, werden leicht zu einem beide Teile einigermaßen befriedigenden Ergebnis führen.

Bemerkenswert ist auch das System der Einbehaltung der Gewerkschaftsbeiträge, -Umlagen und -Strafen durch die Gesellschaften resp. die Einzelunternehmer. Das bedeutet nicht nur eine rückhaltlose Anerkennung der Arbeiterorganisation durch die Unternehmer, es bedeutet eine direkte Stärkung der Gewerkschaft.

Das geschilderte Illinois State Agreement ist, wie schon angedeutet, das ausgebildetste oder vier State Agreements, die dem Interstate Agreement des Competitive District untergeordnet sind. Es ist das Ideal, auf das die andern Staaten hinarbeiten. Auch in den übrigen drei Staaten, dem westlichen Pennsylvanien, Ohio und Indiana werden jährliche Konferenzen von Unternehmern und Arbeitern abgehalten, die in einem State Agreement gemeinschaftlich die Anordnungen der interstaatlichen Konferenz für die Bedürfnisse ihrer Distrikte und auch einzelner Zechen und Flöze anwenden. Auch sonstige allgemeine Bestimmungen sind in größerer und geringerer Zahl vorhanden, aber es fehlt ihnen ein so ausgebautes Einigungswesen, und auch viele der in Illinois geregelten Einzelheiten sind hier dem Einzelvertrag oder vielmehr der Arbeitsordnung der einzelnen Grubenverwaltungen überlassen.

Das System der jährlichen kollektiven Vereinbarungen haben die Bergarbeiter außerdem auch noch auf folgende Weichkohle

fördernden Staaten ausgedehnt: Alabama, Kentucky, Tenneſſee, Miſſouri, Kanſas, Jowa, Michigan und Zentralpennſylvanien. Ein beſonderes Beſtreben der Unternehmer wie auch der Arbeiter ging nach Gilman,[21]) der im Jahre 1904 ſein Buch herausgab, dahin, auch Weſtvirginien in den Kreis einzuſchließen, das mit ſeiner billigen Negerarbeit eine gefährliche Konkurrenz darſtellte. Im Bulletin of Labor wird Weſtvirginien in demſelben Jahre ſchon als einer der Staaten genannt, in deren Kohlenbergbau kollektive Verträge abgeſchloſſen werden.[22])

Die Vertragstreue der Arbeiter wird an einer Begebenheit[23]) aus dem Anthrazitkohlenſtreik des Jahres 1902 am beſten illuſtriert. Es war der Kampf, der den Anthrazitbergleuten im öſtlichen Pennſylvanien, wenn auch noch keinen kollektiven Arbeitsvertrag, ſo doch ein gewerbliches Einigungsweſen bringen ſollte. Der Streik war am 15. Mai begonnen worden. Es waren etwa 140 000 an dem Ausſtand beteiligt. Zwei Monate ſpäter begann ſich die Notlage unter den Streikenden ſchon fühlbar zu machen. Eine Anzahl von Arbeitern war in andere Teile des Landes abgewandert und ein Teil nach Europa zurückgekehrt. „Aber die Hauptmaſſe der Zurückbleibenden begann die Schrecken des Hungers zu ſpüren. Eine Aufhebung des Bergbaues im ganzen Lande würde die Bahnen (die hauptſächlichen Eigentümer der Anthrazitkohlenfelder) zur Übergabe gezwungen haben, und die Leute im Weichkohlenfeld waren zu jedem Opfer bereit und würden zweifellos den Sympathieſtreik erklärt haben. Aber der Vertrag mit den Unternehmern bildete ein unüberwindliches Hindernis. Hier waren in gemeinſchaftlichen Verſammlungen bereits Arbeitsverträge und Lohnſkalen für je ein Jahr vereinbart, und der laufende Vertrag lautete bis zum April 1903.... Aber obgleich man wußte, daß der Angriff auf die Hartkohlen-Bergleute nur der erſte Schlag gegen die Gewerkſchaft war und im Verluſtfalle bald auch die Weichkohlenleute vernichtet würden (?),.... hielten dieſe an ihren Verträgen feſt.... Und ſo beſchloß dann die Verſammlung der Bergarbeiter vom 17. Juli zu Indianapolis einhellig, alſo unter Zuſtimmung der Hartkohlenleute, der Verſuchung zum Trotz die Verträge aufrecht zu erhalten.“ Zur Beſtätigung kann ein Ausſpruch des Vorſitzenden des Amerikaniſchen Bürgerbundes (Civic Federation), Markus A. Hanna, dienen:

„Wir haben das Beiſpiel erlebt, daß die Bergleute Pennſylvaniens in ihrer höchſten Not ſich an ihre Kameraden im Weichkohlenfeld des Weſtens wandten, um einen Sympathieſtreik, um einheitliche Beſtimmungen für das ganze Land durchſetzen zu können, — und in kühler Überlegung verwarfen die Weichkohlenbergleute faſt

---

[21]) Gilmann, a. a. O. S. 76.

[22]) Nr. 51. 1904. S. 402.

[23]) Vergl. John Mitchell, Organised Labor. Deutſch von Dr. Haſſe. Dresden 1905. S. 179.

einstimmig den Sympathiestreik, um ihrem Vertrage treu zu bleiben." [24])

Der Jahresbericht des Bergamtes von Pennsylvanien vom Jahre 1906 berichtet, daß in diesem Jahre der Vertrag für weitere zwei Jahre abgeschlossen wurde.[25])

3. Das Abkommen im pennsylvanischen Anthrazitbergbau.

Im Anthrazitbergbau Pennsylvaniens, der, wie angegeben, 99 Prozent der Anthrazitförderung der Vereinigten Staaten liefert, besteht bis jetzt kein kollektiver Arbeitsvertrag. Dagegen ist dort seit dem Jahre 1903 ein Einigungsverfahren in Kraft, dem alle das Arbeitsverhältnis zwischen den Unternehmern bezw. deren Beamten einerseits und den Arbeitern andererseits betreffenden Streitigkeiten unterliegen.

Das Einigungsverfahren ist das Ergebnis eines Streiks der Anthrazitbergleute im Jahre 1902, eines der größten Streiks, wenn nicht des größten Streiks, den es je gegeben hat. Es ist für unsere Betrachtung von Interesse, näher auf diesen Streik des Jahres 1902 und auf seinen Vorgänger, den Anthrazit-Bergarbeiterstreik vom Jahre 1900, einzugehen.

Das Jahr 1900 brachte einen energischen Vorstoß der United Mine Workers, die das im Competitive District erreichte Kollektivverfahren auch auf die Anthrazitregion ausdehnen wollten. Die aufgestellten Forderungen betrafen eine Lohnerhöhung, Regelung des Pulverpreises, der den Bergleuten zum Selbstkostenpreise der Gesellschaften angerechnet werden sollte, und die gemeinsame Festsetzung einer Lohnskala. Die Unternehmer weigerten sich, mit den Vertretern der Arbeiter in einer Konferenz zusammenzutreffen und nach Ablauf der von der Generalversammlung der Bergarbeiter gestellten Frist von 10 Tagen wurde der Streik für den 17. September erklärt. Von der 144 000 Köpfe zählenden Belegschaft des Anthrazitdistriktes waren nur 8000 Mitglieder der United Mine Workers. Trotzdem folgten der Anordnung der Gewerkschaftsführer schon in den ersten Tagen 80—100 000 Leute, und bald waren etwa neunzehntel der Anthrazit-Bergleute, rund 130 000 ausständig.

Sechs Wochen währte der Kampf und er endigte mit der Zusage einer zehnprozentigen Lohnerhöhung und der Festsetzung des Pulverpreises von 2,75 auf 1,50 Dollar per Fäßchen (Keg.). Diese Zusage wurde jedoch nicht in Form eines Vertrages gegeben, sondern lediglich von den Unternehmern bekannt gemacht. Sie bedeutete daher keine Anerkennung der Gewerkschaft oder des Verhandlungs- und Vertragsprinzips. Als die Bergleute daher auf diese Zusagen hin am 29 Oktober die Arbeit wieder aufnahmen, hatten sie ihre

[24]) Mitchell, Organised Labor. S. 111.

[25]) Report of the Bureau of Mines of Pennsylvania. 1906. 1. S. 4.

Hauptforderungen, den Abschluß eines Kollektivvertrages, nicht erreicht.

Dieser für die Arbeiter im Augenblick gerade nicht ganz ungünstige Ausgang des Streiks ist aber in der Hauptsache nicht auf wirtschaftliche, sondern auf politische Gründe zurückzuführen. Die Präsidentschaftswahl am 5. November stand nahe bevor, und die Führer der republikanischen Partei drängten darauf, daß die Unternehmer Zugeständnisse machten, da sonst die Wahl ihrer Kandidaten bei fortdauerndem Streik in den Arbeiterkreisen der Staaten Pennsylvanien, Ohio und Indiana gefährdet erschien.[26])

Eine weitere Folge des Streiks war eine sehr große Verstärkung der United Mine Workers in den Anthrazitdistrikten. Die Mitgliederzahl war von 8000 vor dem Streik auf 100 000 am Ende des Streiks angewachsen.

Anderthalb Jahre dauerte der unter dem Drucke politischer Verhältnisse geschlossene Waffenstillstand. Im Anfang des Jahres 1902 traten die Bergarbeiter wieder mit der Forderung des kollektiven Arbeitsvertrags hervor. Nachdem schon vorher an einige Bahnpräsidenten Anfragen ergangen waren, ob die Gesellschaften zu Verhandlungen mit den Bergarbeitern bereit seien, luden die Beamten der United Mine Workers die Bahnpräsidenten zu einer gemeinschaftlichen Versammlung für den 12. März nach Scranton ein. Der Gegenstand der Verhandlung sollte die Formulierung einer Lohnliste für das Jahr vom 1. April 1902 bis zum 31. März 1903 sein.[27]) Die Vorsitzenden der Gesellschaften antworteten ablehnend. Nachdem die Bergleute sich bei dem Vertreter der Gesellschaften, Mr. Baer, noch eine weitere ablehnende Antwort geholt hatten, trat vom 18. bis 24. März eine Delegiertenversammlung der United Mine Workers zusammen. In einer hier angenommenen Resolution verlangten sie: einen Achtstundentag, das Wägen der Kohle und eine einheitliche Lohnliste. Es wurde die Bemerkung hinzugefügt, daß nach dem 1. April die Arbeiter nur an drei Tagen in der Woche arbeiten wollten, bis die Unternehmer zu irgend einer Abmachung mit ihnen kommen würden. Ferner riefen die Bergleute die Civic Federation an, ihnen beim Durchsetzen ihrer Forderung beizustehen.

Mr. Hanna, der Vorsitzende der Civic Federation, lud einige Kohlenunternehmer, besonders die Vorsitzenden der großen Gesellschaften, ein, mit den Beamten der United Mine Workers und den Beamten der Civic Federation zusammenzukommen und mit ihnen den Gegenstand der Bergarbeiter-Forderung zu diskutieren. Es

---

[26]) Vergl. John Mitchell, Organised Labor. S. 173 und Ashley. The Adjustment of Wages, der eine im Bulletin of Labor Nr. 43 S. 1204 wiedergegebene Äußerung des leitenden Gesellschaftspräsidenten Mr. Baer zu dieser Angelegenheit wiedergibt. S. 132.

[27]) Den folgenden Ausführungen über den Streik von 1902 liegt hauptsächlich der Bericht des Bergamtes von Pennsylvanien zugrunde. Report of Bureau of Mines 1902, S. 28—51.

fanden mehrere gemeinsame Sitzungen unter dem Vorsitze der Civic Federation statt, die aber trotz freimütiger Diskussion zu keinem Resultate führten. Die Unternehmer verharrten gegenüber der Forderung nach einem kollektiven Arbeitsvertrag auf dem Standpunkte, daß jeder Betriebsführer für seine Zeche die Regelung der Lohnfragen und aller anderen Beschwerden behalten müsse.

Darauf sandte Mitchell im Namen der Bergarbeiter eine Aufforderung den Unternehmern zu, in der er, „um dem für alle unheilvollen Streik aus dem Wege zu gehen", vorschlägt:

1. Da die Bergbauunternehmer vorgeschlagen haben, die gegenwärtige Lohnliste für ein Jahr weiter zu bezahlen, und da die Anthrazit-Bergleute einstimmig beschlossen haben, zu verlangen, daß eine Lohnerhöhung von 20 Prozent auf die bestehenden Löhne ohne jede Verkürzung des bisherigen Lohnsatzes bezahlt werden soll für alle Arbeiter, die nach Stunden, Tagen oder Wochen beschäftigt werden, und daß die Kohle, wo eben möglich, gewogen und nach Gewicht bezahlt werden soll, und da in unserer letzten Konferenz die Anthrazit-Bergleute und die Unternehmer über keine der Streitfragen einig geworden sind, schlagen wir vor, daß die industrielle Abteilung der Civic Federation eine Kommission von fünf Personen wählt, die alle oder einige der Streitfragen beurteilen und entscheiden soll; das Urteil eines solchen Schiedsamtes soll für beide Parteien bindend und für den Zeitraum eines Jahres wirksam sein.

2. Sollte der obige Vorschlag für Sie unannehmbar sein, so schlagen wir vor, daß eine Kommission, zusammengesetzt aus Erzbischof Ireland, Bischof Potter und einer anderen Person, welche diese beiden wählen mögen, ermächtigt werde, eine Untersuchung über die Löhne und Arbeitsbedingungen im Anthrazitrevier anzustellen, und wenn sie entscheiden, daß die durchschnittlichen Jahreslöhne, die die Anthrazit-Bergleute erhalten, genügend sind zum Leben und es ermöglichen, ihre Familien in einer Weise zu erhalten und zu erziehen, die dem bestehenden amerikanischen Lebensniveau entspricht, ... so versprechen wir, unsere Forderung nach höheren Löhnen und billigeren Arbeitsbedingungen aufzugeben, vorausgesetzt, daß die Anthrazit-Bergwerks-Unternehmer versprechen, jeder Empfehlung nachzukommen, die die obengenannte Kommission in bezug auf die Löhne und Arbeitsbedingungen ihrer Arbeiter macht."

Die gleich eintreffenden Antworten lehnten die Vermittlungsvorschläge ab mit dem Hinweis, daß jeder zur Verhandlung mit seinen eigenen Arbeitern geneigt sei. Nach dreitägiger Verhandlung beschlossen dann die Delegierten den Streik, der am 12. Mai seinen Anfang nahm und bis zum 23. Oktober dauerte.

Über die Ausdehnung des Streiks folgende Daten:

Die Anthrazit-Produktion Pennsylvaniens hatte 1901 59 905 951 long tons betragen. Sie sank im Streikjahr um nahezu 23 Millionen auf 36 911 551 long tons. 1903 betrug die Förderung 67 171 951 long tons. Die Zahl der Arbeitstage, die 1901 194,5 Tage im Durchschnitt betragen hatte, sank auf 116 im Jahre 1902. Von den 148 141 Arbeitern waren an dem Streik beteiligt 95 Prozent

(nach einer Schätzung, die das Bergamt von Pennsylvanien in seinem Jahresbericht eine vorsichtige nennt).[28]) Die Zahl der indirekt durch den Streik Betroffenen geht fast über jede Berechnung hinaus, insofern als Werke aller Art genötigt waren, ihre Arbeit für längere Zeit zu unterbrechen, bis die Änderungen an ihren Dampfkesseln vorgenommen waren, die sie in stand setzten, Weichkohle zu brennen. Dazu trat eine schnelle Erschöpfung der Hausbrandvorräte, die zu enormen Preissteigerungen (bis zu 20 Dollar die Tonne) führte. Da die Anthrazit-Kohle als Hausbrandkohle für den Osten der Vereinigten Staaten allgemein dient, mußte eine Kohlennot empfindlichster Art die Bevölkerung treffen, wenn nicht vor Eintritt des Winters der Streik beigelegt war. In den Weichkohlengebieten wurde allerdings zu der äußersten Leistungsfähigkeit getrieben mit dem Ergebnis, daß im Weichkohlengebiet Pennsylvaniens allein die Jahresförderung von 80 917 000 long tons im Jahre 1901 auf 98 947 000 im Jahre 1902 stieg, also um mehr als 18 Millionen Tonnen. Aber auch diese Mehrförderung war nur von beschränkter Bedeutung, da die Feuerung für die beiden Kohlenarten verschieden ist.

Die Not in dem ganzen Teile des Landes, in dem Anthrazit gebraucht wird, wurde endlich so groß, daß der Präsident der Vereinigten Staaten, nachdem er bereits zahlreiche Aufforderungen aus allen Volksschichten erhalten hatte, den Entschluß faßte, einen energischen Versuch zur Beilegung des Streiks zu machen. Er lud zum 3. Oktober eine Anzahl von Vertretern der Bahn- und Kohlengesellschaften sowie den Präsidenten Mitchell und die Distriktspräsidenten der United Mine Workers aus dem Anthrazitrevier zu einer gemeinsamen Sitzung in das Weiße Haus zu Washington. Als Vertreter der Allgemeinheit, deren Wohl er im Auge habe, stellte Roosevelt den Parteien den Ernst der Lage für einen großen Teil des amerikanischen Volkes dar und machte sie auf die Schwere der Verantwortung aufmerksam, die auf ihnen laste, wenn sie, auf ihren Forderungen starr bestehend, den Streik bis in den Winter hinein ziehen würden. Mit allem Ernst forderte er sie auf, auf irgend einem Wege sich zu einigen, ohne einen Tag unnötiger Zögerung. „Ich appelliere an ihren Patriotismus, an den Geist, der persönliche Erwägungen fallen läßt und persönliche Opfer bringt im Dienste der Allgemeinheit.“ [29])

Mitchell sagte darauf im Namen der Arbeiterschaft zu, sie würden alle Streitfragen einem vom Präsidenten zu ernennenden Schiedsgericht unterbreiten und sich dessen Urteil fügen. Das Urteil sollte als ein Vertrag auf die Dauer von 1—5 Jahren, je nach der Abmachung zwischen Unternehmern und Arbeitern, aufgefaßt werden.

Die Erwiderung der Unternehmer erging sich in starken Klagen über die ungesetzmäßige Handlungsweise der Bergarbeiter, über die

---

[28]) Annual Report of the Bureau of Mines of Pennsylvania. 1902. S. 28.

[29]) Annual Report of the Bureau of Mines of Pennsylvania. 1902. S. 38.

Belästigung und Mißhandlung von Arbeitswilligen. „Die Pflicht des Augenblicks ist es nicht, Zeit zu vergeuden in Unterhandlungen mit den Urhebern dieser Anarchie und dieses unverschämten Trotzes gegen die Gesetze, sondern zu tun, was im Kampfe gegen die Rebellion getan würde, die Herrschaft des Gesetzes wieder herzustellen." Die Unternehmer lehnten Mitchells Anerbieten auf ein Schiedsgericht ab.

Die Verhandlungen wurden wieder ergebnislos abgebrochen und der Streik dauerte weiter. Angesichts der Mobilmachung der gesamten Miliz, die zum Schutze der Arbeitswilligen im Streikgebiet verteilt wurde, beschlossen die Ausständigen, gestützt auf die materielle Beihilfe ihrer Kameraden im Weichkohlengebiet, die Fortsetzung des Streiks. Da endlich erklärten sich die Unternehmer bereit, die Streitpunkte einer vom Präsidenten der Vereinigten Staaten zu ernennenden Kommission zur Entscheidung vorzulegen. Die fünfgliederige Kommission sollte nach folgenden Gesichtspunkten zusammengestellt werden:

1. Ein Offizier der Genietruppen der Land- oder Seemacht. 2. Ein sachverständiger Bergingenieur, der in keiner Weise mit dem Bergwerksbesitz im Anthrazit- oder Weichkohlenrevier verbunden ist. 3. Ein Richter eines Gerichtes der Vereinigten Staaten im östlichen Pennsylvanien. 4. Ein Mann von hervorragender Bedeutung als Soziologe. 5. Ein Mann, der durch aktive Beteiligung am Kohlenbergbau und -Handel mit den physischen und kaufmännischen Angelegenheiten des Geschäfts vertraut ist.[30])

Roosevelt kam der Aufforderung nach und fügte der von ihm ernannten Kommission den Leiter des Bureau of Labor der Vereinigten Staaten, Caroll D. Wright, als Protokollführer hinzu. Er teilte die Zusammenstellung der Kommission dem Führer der Bergarbeiter mit. Dieser konnte an demselben Tage, dem 16. Oktober, dem Präsidenten antworten, daß die Mitglieder des Exekutivausschusses der drei Anthrazitdistrikte einer zum 21. einzuberufenden Delegiertenversammlung der Bergarbeiter die Wiederaufnahme der Arbeit empfehlen würden. Die Arbeit sollte unter allen Umständen wieder aufgenommen und beigehalten werden, bis die Kommission eine Entscheidung gefällt habe. Die Wiederaufnahme der Arbeit wurde zum 23. Oktober beschlossen und auch durchgeführt.

Die Kommission nahm ihre Arbeiten am 24. Oktober auf, tagte weiter am 27. Oktober und dann vom 14. November bis zum 5. Februar 1903 fast ohne Unterbrechung, nachdem die Mitglieder sich zunächst auf einer achttägigen Studienreise im Anthrazitrevier mit den Verhältnissen des Bergbaues bekannt gemacht hatten. 558 Zeugen wurden vernommen, davon waren 242 von den Vertretern der Gewerkschaft, 151 von den Vertretern der nichtorganisierten Arbeiter, 154 von den Vertretern der Unternehmer und 11 von der Kommission selbst geladen.

---

[30]) Annual Report of Bureau of Mines of Pennsylvania. 1902. S. 38.

Die Verhandlungen der Kommission, ohne Statistiken und Aufstellungen, nehmen über 10 000 Seiten im Aktenformat ein. Der endgültige Bericht der Kommission wurde vom Arbeitsamt der Vereinigten Staaten veröffentlicht und füllt einen 250 Seiten starken Band.[31]) Er gibt eine theoretische Erörterung der prinzipiellen Fragen und dann die praktische Entscheidung der vorliegenden Streitfragen. Diese Entscheidung trat der Bestimmung gemäß am 1. April 1903 mit Gültigkeitsdauer bis zum 31. März 1906 in Kraft. Sie bestimmt für alle Arbeit, die vorher nach einer Normalrate bezahlt wurde, eine zehnprozentige Lohnerhöhung, die Arbeitszeit der Heizer und Maschinisten wurde unter Beibehaltung des früher gezahlten Tagelohnes von 12 auf 8 Stunden reduziert, die Maschinisten, die bisher schon 8 Stunden gearbeitet hatten, erhielten 10 Prozent Lohnerhöhung, die Tagelöhner erhielten einen neunstündigen an Stelle des zehnstündigen Arbeitstages. Wenn die Preise für Weißaschenkohle von einer gewissen Korngröße im New Yorker Hafen über 4,50 Dollar stiegen, sollte für jede 5 cent eine einprozentige Lohnerhöhung eintreten. Weitere Bestimmungen betrafen die Lohnauszahlung, die Anstellung von Wägemeistern und die gleichmäßige Behandlung organisierter und unorganisierter Arbeiter.

Die wichtigste Einrichtung aber ist die Bestellung eines Einigungsausschusses, dem nach der Auflösung der Kommission die Durchführung und die Interpretation der Entscheidung obliegen sollte.

Die Bestimmungen über den Einigungsausschuß lauten:[32])

„Jede Streitfrage, die sich aus der Deutung oder Anwendung dieser Entscheidung ergibt, oder sonst aus dem Verhältnis zwischen Unternehmer und Arbeiter entsteht, und nicht durch Besprechung zwischen dem Betriebsführer oder dem Direktor der Zeche oder der Zechen und dem oder den beteiligten Arbeitern beigelegt werden kann, soll einem Komitee von sechs Personen vorgelegt werden, die folgendermaßen ernannt werden: Das Feld ist in drei Distrikte einzuteilen. In jedem hat eine Organisation der Mehrheit der Bergarbeiter eine dieser sechs Personen zu ernennen, die drei anderen Personen ernennen die Unternehmer, je eine in jedem Bezirk.

Das Komitee soll jede ihm vorgelegte Frage annehmen und beide Parteien anhören. Das von der Majorität des Komitees gegebene Urteil ist endgültig und bindend für beide Parteien. Wenn das Komitee eine Frage oder einen Punkt daraus nicht entscheiden kann, so soll dies einem Unparteiischen vorgelegt werden, der auf Anruf des Komitees vom Kreisrichter des dritten Kreisgerichtes der Vereinigten Staaten zu ernennen ist. Dessen Entscheidung ist endgültig und bindend.

Die Mitgliederzahl des Komitees soll immer vollständig erhalten bleiben, die Unternehmer und die Arbeiter haben das Recht, zu jeder Zeit, wenn kein Streitfall schwebt, ihre Vertreter zu wechseln.

---

[31]) Report of Anthracite Coal Strike Commission. Bulletin of Department of Labor. Nr. 46. Washington 1903.

[32]) Report of Anthracite Coal Strike Commission. S. 507.

Bei allen Verhandlungen des Komitees können die Parteien durch eine oder mehrere von ihnen gewählte Personen vertreten werden.

Solange eine Entscheidung schwebt, hat keine Arbeitseinstellung oder Aussperrung stattzufinden."

Die Entscheidung der Anthracite Coal Strike Commission ist bis zum Jahre 1906 aufrechterhalten worden, und der Jahresbericht des Bergamtes von Pennsylvania für das Jahr 1906 konnte die Meldung bringen, daß Störungen durch Streiks im Anthrazit-Kohlengewerbe voraussichtlich auch für die nächsten drei Jahre fernbleiben würden. Man ist dahin übereingekommen, daß man an der Entscheidung der Anthrazitkohlen-Streikkommission für weitere drei Jahre festhalten wolle.[33])

Auch im Anthrazitkohlenrevier haben wir somit die Anfänge des Kollektivvertrags-Systems. Auch hier sind Unternehmer und Arbeiter in primitiver Weise über die Regelung der Lohnfrage übereingekommen. Es bestehen zudem gemeinsam angenommene Bestimmungen über die Arbeitszeit und einige andere Fragen. Aber der Schwerpunkt liegt in der Festsetzung des Einigungs- und Schiedsverfahrens. Der Umstand, daß im Jahre 1906 das Übereinkommen getroffen wurde, die bis dahin in Geltung gewesene Entscheidung für weitere drei Jahre beizubehalten, zeigt, daß beide Teile sich von den Vorteilen einer ruhigen Verständigung überzeugt haben. So ist die Hoffnung nicht unbegründet, daß man auch in diesem Revier nach und nach zum Ausbau eines vollständigen Kollektivvertrages kommt, der in regelmäßigen gemeinsamen Tagungen aufgestellt und erneuert wird. Dieser Hoffnung ist Mitchell, der Führer der United Mine Workers,[34]) und auch Carroll D. Wright, der Chef des Department of Labor der Vereinigten Staaten.[35])

C. Das Fehlen der kollektiven Vereinbarungen im deutschen Steinkohlenbergbau.

Legen wir uns jetzt die Frage vor: Weshalb ist unser deutscher Steinkohlenbergbau bisher noch nicht zu einem kollektiven Vertragssystem, nicht einmal zu einem Einigungssystem gekommen?

Die Gründe sind einmal technischer Art. Dem Ausbau eines einheitlichen Lohntarifes, der für einige Zeit im voraus die Lohnsätze bestimmt, bieten die unregelmäßigeren Flözverhältnisse und die anders geartete Abbauweise in Deutschland weit größere Schwierigkeiten wie in den Vereinigten Staaten.

---

[33]) Annual Report of the Bureau of Mines of Pennsylvania. 1906. 1. S. 4.

[34]) Mitchell. Organised Labor. S. 189.

[35]) Ashley. The Adjustment of Wages. S. 140.

An dem Mangel eines kollektiven Verhandelns überhaupt und an dem Fehlen eines kollektiven Einigungswesens tragen unsere anders gearteten sozialen Verhältnisse die Schuld. Dazu treten noch wirtschaftliche Gründe.

1. Die technischen Gründe.

Wenden wir uns zunächst zu einer Betrachtung des Unterschiedes der technischen Schwierigkeiten, die einer kollektiven Vereinbarung, namentlich in bezug auf die Löhne, in dem Kohlenbergbau der Vereinigten Staaten und in dem Deutschland entgegenstehen.

Während der Tarifierung der Löhne der im Schichtlohn, d. h. Zeitlohn beschäftigten Arbeiter technische Schwierigkeiten nicht entgegenstehen, bieten sich solche für die Vorausbestimmung des Lohnes der im Akkord beschäftigten Hauer. Diese machen im Ruhrkohlenrevier rund 50 Prozent aller an den Bergwerken beschäftigten Arbeiter aus und sie bilden auch gerade die Gruppe, bei der die Lohnfestsetzung am leichtesten zu Differenzen zwischen den Arbeitern und den Grubenbeamten führt.

Will man Akkordlöhne durch einen kollektiven Vertrag für eine gewisse Zeit im Voraus regeln, so muß man nach Möglichkeit alle bei der Arbeit voraussichtlich vorkommenden und möglichen Bedingungen feststellen, die einen Einfluß auf die Leistungsfähigkeit des Akkordarbeiters und damit auch auf sein Verdienst haben, die also für die Berechnung eines Lohnsatzes, eines Gedinges, von Bedeutung sind.

Bei den Kohlengewinnungsarbeiten ist zu berücksichtigen an erster Stelle die Mächtigkeit des Flözes, da ja nach der größeren oder geringeren Mächtigkeit weniger oder mehr Arbeit auf die Gewinnung derselben Menge Kohle verwandt werden muß. Zu berücksichtigen ist ferner das Vorkommen, die Mächtigkeit und das Material eines Bergemittels im Flöz, das eine reine Förderung erschwert. Auch das Einfallen des Flözes, d. h. seine mehr oder weniger geneigte, von der wagerechten abweichende Lagerung, hat seinen Einfluß auf die Schwierigkeit der Gewinnung und muß daher berücksichtigt werden. All diese Bedingungen sind, wie auch die an verschiedenen Stellen der Grube ungleiche Temperatur, objektiv meßbar. Sie lassen sich daher meistens einwandfrei feststellen, sobald sie eintreten. Wenn kein anderer Wechsel in den Arbeitsbedingungen bei der Kohlengewinnung zu erwarten ist, so lassen sich für eine Grube oder für eine Gruppe von Gruben gemeinsam für die einzelnen dort im Abbau befindlichen Flöze Tarife aufstellen, die alle in Betracht kommenden Bedingungen vorhersehen und einen Lohnsatz dafür fixieren.

Die Schwierigkeiten bieten sich erst beim Wechsel von Arbeitsverhältnissen, die ein objektives, einwandfreies Messen sehr schwer oder unmöglich machen, beim Wechsel in der Festigkeit der anstehenden Kohle oder im Verhalten des Nebengesteins. Je

nachdem das Nebengestein, vorab das Hangende, eine größere oder geringere Druckhaftigkeit aufweist, oder sich mehr oder weniger gebräch zeigt, hat der Bergmann mehr oder weniger Zeit auf Vorsichtsmaßregeln beim Abbau, insbesondere auf die Verzimmerung zu verwenden, während die Kohlengewinnung, die ihm nach dem gelieferten Quantum bezahlt wird, unter diesen Nebenarbeiten leidet. Ist nun die Kohlenlagerung eines Gebietes regelmäßig, treten in der Festigkeit der Kohle und im Verhalten des Nebengesteins, wie auch in dessen Zusammensetzung, keine starken Änderungen bei weiter voranschreitendem Abbau ein, so wird man leicht und schnell für einige Zeit im Voraus nach den aus der Erfahrung bekannten Bedingungen die Gedingesätze festsetzen können.

Schwieriger wird aber eine Vorausbestimmung der Lohnraten da, wo starke Verwerfungen das Verhalten der Kohle und des Nebengesteins sehr unregelmäßig gemacht haben, wo also die Bedingungen der verschiedenen Betriebspunkte untereinander, wie auch die Bedingungen an den einzelnen Betriebspunkten selbst mit fortschreitender Arbeit stark differieren.

Es soll versucht werden, einen Vergleich zwischen den Lagerungsverhältnissen der Steinkohle in den wichtigsten Abbaugebieten der Vereinigten Staaten und in unserem wichtigsten Kohlenrevier, dem rheinisch-westfälischen, zu ziehen.

Professor Baum sagt in seinem Reisebericht: „Kohle und Eisen in Nordamerika“ [36]) über die Steinkohlenlagerung in den Vereinigten Staaten und ihren Abbau ganz im allgemeinen:

„Der europäische Bergmann kann sein Auge weiden an den schönen Flözen und Erzlagern, die so gar nichts von dem Durcheinander von Sprüngen erkennen lassen, mit dem er in der Heimat soviel zu kämpfen hat; in technischer Hinsicht wird er, sowohl was den oberirdischen als auch den unterirdischen Betrieb angeht, viel weniger befriedigt sein. Doch ist diese primitive Technik des Bergbetriebes entschuldbar, wenn man die oft überstürzte Entwicklung der Gruben betrachtet, das rücksichtslose Treiben auf Verstärkung der Leistung, das gar keine Zeit läßt, eine Grube so einzurichten, wie wir es in Europa, besonders in Deutschland gewohnt sind. Die Gunst der Lagerungsverhältnisse erlaubt es oft, die Flöze oder Erzlager von allen Seiten mit Maschinen in Angriff zu nehmen.“ Und gerade vorher heißt es über die Abbaumethode: „Diesen Standpunkt des beatus possidens findet man auch im Bergbau vertreten, wo rücksichtsloser Raubbau, dem früher die prächtigen Anthrazitflöze zum Opfer fielen, immer wieder auftaucht, bald in den Kohlen-, bald in den Eisengruben.“ [37])

Dieses allgemeine Urteil findet seine Bestätigung in der von Baum gegebenen Darlegung der Kohlenlagerungsverhältnisse in den einzelnen Gebieten, die alle hauptsächlichen Flöze berücksichtigt. Meist werden nur die besten Flöze abgebaut, während man nahe darüber oder darunter liegende Flöze, die durch Bergemittel verun-

[36]) Glückauf. 1908. S. 6.
[37]) Ebenda.

reinigt sind, selbst bei großer Mächtigkeit stehen läßt. Die Abbauwürdigkeit hat ihre untere Grenze 1 m Flözmächtigkeit, während in Deutschland Flöze von 50—60 cm an als abbauwürdig angesehen werden.

Am Ende der Betrachtung der Anthrazitlager sagt Baum:[38]) „Die Gewinnungsverhältnisse des Anthrazitbergbaues sind zwar nicht so günstig, wie in den Weichkohlengruben .... Trotzdem stehen auch die Anthrazitgruben bezüglich der Gunst der Gewinnungsverhältnisse noch weit über dem Durchschnitt unserer europäischen, insbesondere deutschen Gruben."

Eine Bestätigung finden die Mitteilungen Baums über die Lagerungsverhältnisse in dem Wortlaut der im Weichkohlengebiet aufgestellten kollektiven Arbeitsverträge. Das nach dem Interstate Agreement am vollständigsten ausgebaute Tarifsystem von Illinois enthält für die neun Bergwerksdistrikte von Illinois einzeln die Lohntarife.[39]) Diese Lohntarife sehen den Lohnsatz einheitlich vor für jedes im Distrikt im Abbau befindliche Flöz. Dabei ist für dasselbe Flöz durch verschiedene Gruben hindurch vielfach nur ein Lohnsatz festgelegt, während andere Gruben für das eine oder andere Flöz einen anderen Lohnsatz aufweisen. Stellenweise nur finden sich Bemerkungen, daß der angesetzte Lohn nur unter den augenblicklichen Arbeitsverhältnissen gelte. In anderen Gebieten des Competitive Coal Field, z. B. in Ohio und dem westlichen Pennsylvanien, sind die Lohnlisten noch weit weniger nach den Lagerungsverhältnissen differenziert.[40]) Wenn trotzdem bei dieser einfachen Tarifierung beide Teile, Unternehmer und Arbeiter, ihre Rechnung gefunden haben — und das darf man doch wohl aus dem 10jährigen Bestehen und der mehrmaligen Erneuerung des Kollektivvertrages schließen, — so dürfte das als ein weiterer Beweis für die gleichmäßige, dem Abschluß von Kollektivverträgen sehr günstige Lagerung der Kohlenschichten in den Vereinigten Staaten angesehen werden.

Weit ungünstiger sehen die Lagerungsverhältnisse im rheinisch-westfälischen Kohlenrevier für die Aufstellung kollektiver Arbeitsverträge mit ausgearbeiteten Lohntarifen für größere Teile aus. Die tektonische Gestaltung der Kohlengebirge ist hier durch eine zweimalige Faltung und Schiebung stark beeinflußt worden. Durch diese Faltungen, Verwerfungen und Überschiebungen ist die Gleichmäßigkeit der Flözlagerung und der Flözstärke, aber auch, was für uns wichtig ist, die Gleichmäßigkeit der Kohlenfestigkeit und der Festigkeit des Nebengesteins sehr stark gestört worden.

Die Frage, ob Lohntarife im rheinisch-westfälischen Kohlenrevier aus technischen Gründen möglich seien, ist von Bergassessor

---

[38]) Glückauf 1908. S. 454.

[39]) Vergl. das bei Ashley. The Adjustment of Wages wiedergegebene Joint Agreement für Illinois. Appendix S. 234.

[40]) Ebenda die Agreements für Ohio S. 252 und für Pennsylvania S. 257.

Hilgenstock in einem längeren Artikel im „Glückauf" und daran anschließend in einer Kontroverse zwischen Hilgenstock und Dr Brauns in der „Sozialen Praxis" behandelt worden.[41])

Hilgenstock sucht an der Hand der Darstellungen der Flözverhältnisse an einer Reihe von Betriebspunkten — 146 Punkte in 10 Flözen —, ferner an der Hand von vergleichenden Aufstellungen über Leistungen der Hauer, Sprengstoff- und Holzverbrauch, den Nachweis zu führen, daß Lohntarife im rheinisch-westfälischen Bergbau nur für verhältnismäßig sehr wenige Flözteile durchführbar seien. Der Beweis wird von Brauns angegriffen, der zwar zugibt, daß die Lagerungsverhältnisse im deutschen Bergbau anerkanntermaßen größere, umfangreichere und wechselvollere Unregelmäßigkeiten zeigen, als die englischen. Er gibt deshalb auch rückhaltlos zu, daß eine Tariferung der Akkordlohnsätze nicht so einfach und allumfassend sein kann.[42]) Er führt dagegen bei der Beweisführung Hilgenstocks an, daß die von Hilgenstock angezogenen Grubenbilder nicht ohne weiteres für das ganze rheinisch-westfälische Revier verallgemeinert werden dürften.

Hilgenstock gibt auch selbst in seinem Artikel im „Glückauf" schon zu:[43]) „Da im Rahmen des vorliegenden Aufsatzes die Untersuchungen über den Wechsel im Flözverhalten nur bei verhältnismäßig wenig Arbeitspunkten angestellt werden konnten, so würde es sich vielleicht empfehlen, ähnliche Ermittlungen in größerem Umfange vorzunehmen."

Auch die Beweisführung durch Vergleich der Leistung der Hauer an verschiedenen Betriebspunkten, des Sprengstoff- und Holzverbrauchs ist sehr angreifbar. Die Unregelmäßigkeit dieser drei Faktoren an verschiedenen Arbeitspunkten kann auf Unregelmäßigkeiten in dem Flözverhalten zurückzuführen sein; aber es wirken beim Zustandekommen dieser Vergleichsfaktoren auch noch andere, gar nicht oder sehr schwer kontrollierbare Momente mit.

Zunächst ist nicht festzustellen, wie das Hilgenstock zu können glaubt,[44]) daß die Kameradschaften, die im Ruhrrevier zu vier bis acht Mann zusammentreten, immerhin in sich selbst einen solchen Ausgleich der Kräfte bewirken, daß die Arbeitsleistungen der einzelnen Kameradschaften untereinander vergleichbar werden. Er selbst weist auch auf Ungleichheiten in der Leistungsfähigkeit hin,

[41]) Hilgenstock: Über Lohntarife im britischen und rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau. Glückauf 43. Jahrgang 1907. Hefte 49, 50, 51 und 52. — Brauns: Die Möglichkeit von Lohntarifen im Ruhrbergbau. Soziale Praxis, 17. Jahrgang 1907/08. Hefte 23 und 24. — Hilgenstock: Die Schwierigkeiten der Einführung von Lohntarifen im Ruhrbergbau. Soziale Praxis 17. Jahrgang. Hefte 39 und 40. — Brauns: Sind Lohntarife im Ruhrbergbau unmöglich? Soziale Praxis. 17. Jahrgang. Heft 52.

[42]) Soziale Praxis. 17 Jahrgang. Sp. 595.

[43]) Glückauf S. 1716.

[44]) Glückauf S. 1710.

die nicht auf das Flözverhalten, sondern auf die Qualität der Arbeitskräfte zurückzuführen sind.[45])

Bei dem Vergleich des Sprengstoffverbrauchs, der Schlüsse auf die verschiedene Festigkeit der Kohlen möglich machen soll, ist in Betracht zu ziehen: selbst der von Hilgenstock zweimal betonte Umstand,[46]) daß die Hauer selbst den Sprengstoff bezahlen müssen und daher nicht unnötigerweise verbrauchen, und daß ein eigens angestellter Schießmeister die Schüsse für eine Reihe von Betriebspunkten besetzen und wegtun muß, macht die Rückschlüsse aus einem Vergleich des Sprengstoffverbrauchs an verschiedenen Betriebspunkten nicht einwandfreier. Denn immer noch hängt es von der verschiedenen Geschicklichkeit und der Entschließung der Bergleute ab, ob sie viel oder wenig Schüsse abtun lassen. Da besteht einmal die Frage, ob eine gewisse, kleine Partie nicht ebenso rentabel für den Hauer sich mit der Hacke wie mit dem zu bezahlenden Sprengstoff gewinnen läßt. Und dann hängt die Wirksamkeit der Schüsse von dem richtigen Ansetzen der Bohrlöcher, also von der Geschicklichkeit der Hauer, ab.

Als drittes Beweismittel für die stark wechselnde Ungleichheit der Flözverhältnisse führt Hilgenstock einen Vergleich des Holzverbrauchs an verschiedenen Betriebspunkten an: wo das Hangende schlecht, die Arbeit also erschwert ist, muß sorgfältiger verbaut werden, als an den Punkten mit festem Hangenden.[47])

Auch dieses Beweismittel ist angreifbar: Das berechtigte Bestreben der Zechenverwaltungen, mit dem Holz sparsam umzugehen, läßt es oft vorkommen, daß Holz an Betriebspunkten, an denen es notwendig ist, nicht zu der Zeit, wo es verwandt werden soll, vorhanden ist. Hilgenstock versichert zwar in seiner Erwiderung auf Brauns,[48]) daß ein unzulässiges Sparen an Holz zum Verbauen durch die Aufsicht der Bergbehörde verhindert werde; ein sachgemäßes Sparen werde sich bei allen miteinander verglichenen Arbeitspunkten in gleichem Maße geltend machen, störe also den Vergleich nicht. Das sachgemäße Sparen an sich stört allerdings den Vergleich nicht. Wer aber beobachtet hat, durch wieviele Hände die sparsame Holzförderung vom Lagerplatz durch den Schacht und dann wieder durch die Strecken, Bremsberge usw., nah oder fern dem Schacht, bis vor Ort gebracht wird, der begreift wohl, daß es vor Ort oft an dem nötigen Holzvorrat zu einem gesicherten Weiterbauen mangelt und daß Ungleichmäßigkeiten zwischen den verschiedenen Örtern eintreten müssen.

Auf Grund seiner Untersuchungen der technischen Schwierigkeiten kommt Hilgenstock zu folgendem Resultat:

„Bei ausnahmsweiser regelmäßiger Lagerung ist die Einführung von Lohntarifen in einzelnen Flözen des Ruhrreviers vielleicht möglich. In Betracht kommen dabei anscheinend in erster Linie ungestörte Teile von Flözen

---

[45]) Glückauf S. 1711.

[46]) Glückauf S. 1710. Soziale Praxis Sp. 1020.

[47]) Glückauf S. 1710.

[48]) Soziale Praxis Sp. 1020.

der Magerkohlenpartie, in welcher die vorwiegende Zahl fester Sandsteinbänke für einzelne Flözteile einen stärkeren Zusammenhang der Gebirgsschichten sichert, so daß sich hier das Hangende mit gleichmäßigem Druck auf die Kohle herabsenkt, und ferner einzelne Flöze auch der übrigen Karbonschichten, soweit sie von Natur eine regelmäßig flache . . . Lagerung aufzuweisen haben." [49]) Und weiter: „Von sämtlichen unter Tage im Gedinge arbeitenden Bergleuten des Ruhrbezirks, die etwa 50 Prozent der Gesamtbelegschaft bilden, würde nur ein sehr geringer Teil durch die Einführung von Lohntarifen wirklich objektiv richtigere Gedingesätze erhalten. Eine auch nur annähernd genaue Zahlenangabe ist hier nicht möglich. Nimmt man aber im Hinblick auf die oben vorgenommenen Untersuchungen an, daß sich vielleicht für ein Fünftel aller Gedingearbeiter unter Tage einigermaßen brauchbare Tarife schaffen lassen würden, so würden noch 40 Prozent der Gesamtbelegschaft von den Lohntarifen keinen Vorteil haben. Da aber diese 40 Prozent gerade den Kern der Bergarbeiterschaft bilden, so unterliegt es wohl keinem Zweifel, daß die Unmöglichkeit, für sie brauchbare Tarife zu schaffen, daß dieses durch die geologischen Verhältnisse bedingte Hindernis unter allen Gründen, die sich gegen die Einführung der Lohntarife anführen lassen, die erste Stelle einnimmt, ja, daß es allein schon genügen würde, die Tarife in der Praxis unmöglich zu machen." [50])

Wir haben die Mängel der Beweisführung, die zu diesen Schlüssen führte, oben beleuchtet. Demgegenüber müssen wir noch positive Feststellungen von Brauns, die auch in der Hilgenstockschen Erwiderung unwiderlegt blieben, anführen:

„Ein Blick auf das von Hilgenstock im „Glückauf" (Nr. 51, S. 1706), wiedergegebene Querprofil durch das westfälische Steinkohlenbecken nach der Linie Herten, Weitmar, Haßlinghausen, beweist schon, daß der Verlauf der Kohlenflöze im Ruhrbecken durchaus nicht überall so ungleichmäßig ist, wie man nach den Anführungen von H. annehmen könnte. Nördlich der Linie Essen, Bochum, Dortmund beginnt ein im allgemeinen regelmäßiger Verlauf der Flöze. Nach Norden hin nimmt die Regelmäßigkeit zu, aber auch schon in nächster Nähe der oben bezeichneten Linie verlaufen größere Partien der Flöze, namentlich in den Hauptmulden, regelmäßig. Soweit wir festzustellen in der Lage waren, müssen sich größere regelmäßig verlaufende Flözteile beispielsweise vorfinden auf den Schächten der Zechen Hagenbeck, Prosper, Nordstern, Königin Elisabeth, Mathias Stinnes, Emscherschacht, Bonifazius, Zentrum, Zollverein, Bismarck, Rheinelbe, Konsolidation, Ewald, Tremonia, Kaiserstuhl, Margaretha und anderen." [51])

Aus den Ausführungen Hilgenstocks, verglichen mit den Angaben Baums über die amerikanischen Kohlenlagerungsverhältnisse geht hervor, daß so einheitliche und umfassende Lohntarife wie im Competitive Coal District sich im rheinisch-westfälischen Kohlenbergbau nicht durchführen lassen. Dagegen lassen sich Tarife für einzelne

[49]) Glückauf S. 1716.
[50]) Glückauf S. 1717.
[51]) Soziale Praxis. Sp. 596.

Flözteile und für jede Grube besonders in weit umfangreicherem Maße durchführen, als Hilgenstocks Beweisführung glauben zu machen sucht. Das ergeben schon die positiven und nicht widerlegten Angaben von Brauns.

Aber auch wenn für viele Flözteile selbst ein stark differenzierter Lohntarif nicht für längere Zeit im Voraus aufgestellt werden kann, so ist doch an der Durchführung des kollektiven Vertrags- und Einigungsprinzips noch nicht zu verzweifeln.

Zunächst bestehen die technischen Schwierigkeiten nicht oder fast gar nicht für die im Tagelohn beschäftigten Arbeiter, die etwa 50 Prozent der Belegschaft ausmachen.

Bei den im Gedinge beschäftigten Hauern, deren Lohnfestsetzung die größten Schwierigkeiten bietet, ist zu erwägen: Der Tarif kann für ganz kleine Teile eines Flözes, für eine Bauabteilung abgeschlossen werden. Innerhalb einer Bauabteilung können immerhin noch Unregelmäßigkeiten vorkommen in der Lagerung und im Verhalten des Nebengesteins, Unregelmäßigkeiten, die nicht objektiv meßbar und daher nicht in einem Tarif festzulegen sind. Aber diese Unregelmäßigkeiten treten bei den Vorrichtungsarbeiten, bei denen die Abteilung mehrfach durchfahren wird, hervor, so daß der erfahrene Bergarbeiter und auch der Beamte auf Grund ihrer Erfahrungen bei den Vorrichtungsarbeiten über ein Gedinge in der Bauabteilung einig werden können. Ist hier eine Einigkeit nicht zu erzielen, oder treten doch noch unvorhergesehene Schwierigkeiten während des Abbaues ein, über die eine Einigkeit nicht erzielt wird, so treten höhere Instanzen ein, die auf Grund eines kollektiven Vertrages eingesetzt werden und im Wege des Einigungsverfahrens oder nötigen Falles auch im Wege des Schiedsverfahrens eine Entscheidung herbeiführen.

Es würde sich also eine Anzahl von kleinsten Körperschaften bei der Feststellung der Tarife für die Flözteile notwendig machen. Ihre Zahl würde in den Bezirken am größten sein, in denen die Flözverhältnisse die meisten Unregelmäßigkeiten aufweisen. Für die übrigen Teile des Arbeitsvertrages dagegen würden Bezirksämter und ein Hauptamt notwendig sein. Hier wären die Fragen der Arbeitszeit, der Lohnauszahlung, Pulverpreise, Gezäheunkosten usw. zu regeln, vor allem aber läge in der Hand des in gewissen Perioden zusammentretenden gemeinsamen Hauptausschusses oder Haupttarifamtes, die Festsetzung eines Normallohnes, der als Unterlage für die einzelnen Gedingeverhandlungen zu dienen hätte, ferner die Festsetzung eines prozentualen Lohnzuschlages je nach der Konjunktur. Die Basis für diese Zuschläge bilden die für die einzelnen Flözteile festgelegten Gedinge.

Zu der Kontroverse Hilgenstock-Brauns nimmt Bergassessor Dr. Herbig in einer Artikelserie: „Die inneren Grenzen des Tarifvertrages unter besonderer Berücksichtigung des Bergbaues im „Glückauf“ 1908, Hefte 39—42, das Wort. Auch er gibt zu, daß die Beweisführung Hilgenstocks nicht einwandfrei ist, kommt aber zu der

Annahme, daß mindestens 25 Prozent der Gesamtbelegschaft keine tarifierbaren Lohnbedingungen hätten. Herbig, der sich an den Ausdruck „Tarif"-Vertrag klammert, hält einen Vertrag mit derartig lückenhaftem Lohntarif für unzulänglich, weil ein mehr oder minder großer, aber stets einflußreicher Teil (die Hauer bilden das Rückgrat der Bergarbeiter-Organisationen) der Belegschaft einerseits die Vorteile des „Tarifvertrages" nicht mit genießen könne, andererseits aber auch in der Lage sei, durch Lohnkämpfe ohne Rücksicht auf die übrige Belegschaft den Nutzen des Vertrages für den Arbeitgeber illusorisch zu machen. (S. 1496.) Diese Befürchtung ist unzutreffend, da ja in dem Vertrag festzulegen ist, daß in Fällen, wo die Gedingesetzung Streitigkeiten hervorruft, die weiteren Einigungs- bzw. Schiedsinstanzen angerufen werden müssen, und daß keine Arbeitseinstellung und keine Entlassung erfolgen darf, solange diese Instanzen den Fall behandeln. Der Einwurf, daß das betreffende Stück abgebaut sei, bevor eine Einigung erzielt wäre, ist etwas weitgehend. Denn wenn man sich einmal an die im Vertrag festgelegten Normallöhne für die Gedingesetzung gewöhnt hat, wie man sich jetzt an einem gewissen marktgängigen Normallohn anpassen muß, und wenn einmal eine Anzahl von Entscheidungen für strittige Fälle vorliegt, dann wird das Gedingesetzen an strittigen Arbeitsplätzen wenig mehr, wahrscheinlich sogar weniger Umstände verursachen, als heute. Gerade das Bewußtsein, daß ein Einigungsverfahren jederzeit von der Partei, die sich benachteiligt glaubt, angerufen werden kann, wird die Verhandlungen beim Gedingesetzen ganz von selbst in ruhige objektive Bahnen lenken.

Ein solches kollektives Vertragsverfahren, wie es in ähnlicher Weise auch von Brauns empfohlen[52]) und auch in der Sitzung der Gesellschaft für Soziale Reform im Dezember 1906 angedeutet wurde, ist allerdings wesentlich komplizierter als das amerikanische; und aus diesem Umstand ist zu einem großen Teil das Fehlen des kollektiven Vertragssystems in unserem Bergbau zu erklären.

2. Die sozialen Gründe.

Unter den sozialen Gründen, die für das leichtere Zustandekommen der Kollektivverträge im Steinkohlenbergbau der Vereinigten Staaten sprechen, ist zunächst der Unterschied in der gewerkschaftlichen Organisation der Bergleute hüben und drüben zu nennen.

Die ersten Versuche einer gewerkschaftlichen Organisation der Bergleute in den Vereinigten Staaten fallen in das Jahr 1861.[53])

[52]) Soziale Praxis. Sp. 617 ff.

[53]) Union Movement among Coal Miners. Bulletin of the Bureau of Labor der Vereinigten Staaten Nr. 51. 1904. S. 380—414. Ferner die Artikelserie: Die Arbeiterbewegung in Nordamerika, von F. A. Sorge: „Neue Zeit". Jahrgang 9 und folgende.

Die Gründer waren Engländer, die so die Ideen des englischen Nurgewerkschaftlertums auch nach Nordamerika verpflanzten. Die ersten Gründungen gingen aber in den Stürmen des Bürgerkrieges verloren. Um 1870 entstand dann die Miners and Laborers Benevolent Association. Der Zusammenschluß der nach Staaten getrennten Assoziationen ergab 1873 die Miners National Federation. Auch diese Organisation ging mit dem in der zweiten Hälfte der 70er Jahre einsetzenden geschäftlichen Niedergang stark zurück. Eine zweite Organisation erstand im Anschluß an den seit dem Anfang der 70er Jahre bestehenden Orden der Knights of Labor, in dem die Bergleute eine eigene Loge bildeten. Die 80er Jahre brachten dann einen Kampf der verschiedenen Gruppen gegeneinander, der zum großen Teil auch um das von den Knights of Labor aufrechterhaltene Prinzip der fast mysteriösen Geheimhaltung der Statuten und der Verhandlungen geführt wurde. Dieser Kampf führte zu einer immer weitergehenden Zersplitterung der Kräfte. Es wurden zwar zeitweise Kollektivverträge mit den Unternehmern durchgesetzt, aber sie waren nicht von langer Dauer. Die Gründe sind teils in einer zu großen Schwäche der Organisation zu suchen, die die Unternehmer nicht zur Einhaltung der Bedingungen anhalten konnte, teils aber sind sie darin zu suchen, daß es in der Gewerkschaftsbewegung noch an dem richtigen wirtschaftlichen Verständnis mangelte. Dies äußerte sich besonders in Streiks, die gegen den Lohnrückgang bei sinkender Konjunktur unternommen wurden.

Die Führer der Hauptrichtungen sahen das Unhaltbare der Lage ihrer Organisationen ein, und so traten sie zu einer Konferenz zusammen, die nach kurzer Zeit zu einer Konsolidation der hauptsächlichen Bergarbeiter-Organisationen führte. Die so im Jahre 1890 entstandene Organisation der United Mine Workers of America ist heute die einzigste Gewerkschaft der Bergarbeiter der Vereinigten Staaten.

Zu Beginn des Zusammentrittes zählte die neue Organisation nur 20 000 Mitglieder von 192 000 Weichkohlen-Bergleuten. Die Gewerkschaft war am stärksten im westlichen Pennsylvanien, Ohio, Indiana und Illinois. Die junge Organisation hatte schwere Kämpfe zu bestehen, bis sie ihre heutige Größe erreichte. Besonders ungünstig wirkte auf die Entwicklung der Union der Wechsel in der Zusammensetzung der Einwanderung. Während früher unter den Einwanderern das germanische Element, Engländer, Irländer, Deutsche und Skandinavier überwog, begann um das Jahr 1885 der Anteil des slavischen Elements und anderer den obigen nachstehenden Nationalitäten an der Einwanderung stark zu wachsen: Polen, Russen, nichtgermanische Einwanderer aus Österreich-Ungarn, die von den Amerikanern unter dem Namen „Huns" zusammengefaßt werden, und dazu noch Italiener. Diese zu billigen Löhnen arbeitenden Leute, die auf einer weit niedrigeren Kulturstufe stehen als die amerikanischen Arbeiter, erschwerten durch ihr starkes Unterbieten und durch

massenhaftes Angebot die Lage einer auf geordnete Lohnverhältnisse drängenden Gewerkschaft.

Mehrere Kämpfe um bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen, um Aufstellung von kollektiven Arbeitsverträgen waren daher von gar keinem oder nur geringem Erfolg begleitet. Als die wirtschaftliche Krisis der Jahre 1893—95 ihr Ende erreichte, hatten die United Mine Workers nur noch 8000 Mitglieder. Mehr als 90 Prozent der Bergarbeiter waren Outsiders.

Das Jahr 1896 brachte dann das Neueinsetzen wirtschaftlichen Aufschwunges und damit auch neues Leben in die Organisation. Gleich nach dem Einsetzen der günstigen Konjunktur begannen die Verhandlungen um Erhöhung der Löhne und Verbesserung der übrigen Arbeitsbedingungen. Als diese Verhandlungen fehlschlugen, wurde einheitlich am 4. Juli 1897 der Streik erklärt. Der Streikerklärung folgten 100 000 Bergarbeiter in den Weichkohlengebieten. Der Erfolg des Ausstandes war, wie oben schon angegeben, der Abschluß des Joint Agreement für die vier Staaten Pennsylvanien, Ohio, Indiana und Illinois, und so wurde dieser erfolgreiche Streik zu einem Wendepunkt in der Geschichte der United Mine Workers.

Es begann hierauf eine Agitation unter den Anthrazit-Bergleuten, die 1900 8000 Mitglieder der Union stellten. Als mit diesen 8000 Mitgliedern im Jahre 1900 der erste der großen Anthrazitstreiks begonnen wurde, beteiligten sich von den 145 000 dort beschäftigten Arbeitern 130 000. Nach Abschluß der beiden großen Anthrazitstreiks sind nach einer Angabe John Mitchells mehr als zwei Drittel der 500 000 Bergleute in den Vereinigten Staaten Mitglieder der United Mine Workers. Das Bulletin of the Bureau of Labor gibt für 1902 folgende Zahlen:[54])

„Von den 485 000 an Kohlenzechen Beschäftigten (!) der Vereinigten Staaten sind rund 275 000 Mitglieder der United Mine Workers. Nach den Angaben der Gewerkschaftsbeamten sind rund 75 Prozent der Bergleute (!) Mitglieder der Organisation, mehr als 85 Prozent unterliegen den Lohnlisten der Gewerkschaft und deren Bedingungen, während ganze 90 Prozent aller an Bergwerken Beschäftigten in den Streiks treten würden, wenn die United Mine Workers eine nationale Arbeitsniederlegung für nötig erachten würden."

Die United Mine Workers umfassen zudem eine ganze Industrie, nicht einen einzelnen Zweig. Jeder Mann oder Bursche, der auf der Zeche arbeitet, mag er Heizer, Maschinist, Treiber, Zimmerer, Öler, Handlanger oder Bergmann sein, kann Mitglied werden. Alle Nationalitäten und Rassen sind in der Vereinigung vertreten. Farbige haben die gleichen Rechte wie andere Mitglieder, und Vertreter von zwanzig verschiedenen Völkern und Sprachen stehen in den Mitgliederlisten. Die Union besitzt in allen Kohlen fördernden Staaten Ortsgruppen, die jedoch streng zentralistisch geleitet werden. Auch die Entscheidung über einen Streik in der Ortsgruppe ist von der Zu-

[54]) Bulletin Nr. 51. Union Movement among Coal Miners. S. 414.

stimmung der Zentralverwaltung abhängig. Die Beiträge betragen monatlich 1,60 Mark, wovon 40 Pfg. an die Zentrale weitergehen; diese kann aber auch darüber hinaus Umlagen auferlegen. Die United Mine Workers besaßen 1903, also nicht lange Zeit nach dem Streik, einen Verteidigungsfonds von 1 Million Dollar, dagegen keine Unterstützungs- und Versicherungskassen.[55])

Die Schwierigkeit, eine einheitliche Organisation unter einer so heterogenen Belegschaft mit so stark gemischten Nationalitäten zu erzielen, ist von den United Mine Workers, wenn auch nach langen Kämpfen, so doch glücklich überwunden worden. Nach einer Angabe des Report of the U. S. Industrial Commission (15. Introd. S. 33)[56]) waren im Jahre 1890 in Pennsylvanien 58,1 Prozent der Bergleute geborene Ausländer, in Ohio 59 Prozent, in Illinois 57,4 Prozent. Die Hauptkohlenkompagnie im Anthrazitrevier beschäftigte nach demselben Report (15. S. 392) im Jahre 1890 17 Prozent Arbeiter von polnischer Nationalität oder Abstammung, 1895 21 Prozent, 1896 24 Prozent; 1890 5,9 Prozent Ungarn, 1895 10 Prozent, 1896 11,2 Prozent.

Derartige fremde Bestandteile bieten einer Organisation große Schwierigkeiten. Bei den niedrigstehenden Lebensgewohnheiten nehmen sie schnell Arbeit zu Löhnen an, zu denen ein amerikanischer Arbeiter und ein Arbeiter germanischer Herkunft nicht arbeiten kann. Die auf Erhöhung der Lebenshaltung gerichteten Bestrebungen der Trade Unions haben daher wenig Reiz für diese wenig kultivierten Arbeiter, zumal wenn die Organisation auch noch Opfer von ihnen verlangt. Die Arbeiter treten ferner an alles ihnen fremdartig Erscheinende mit großem Mißtrauen heran und die Verschiedenheit der Sprache macht es auch dem Organisierten schwer, an sie heranzukommen und sie aufzuklären. Sind sie dann glücklich gewonnen, so bieten die Verhandlungen bei der verschiedensprachigen Zusammensetzung der Versammlungen noch große Schwierigkeiten.

Allen diesen Schwierigkeiten haben sich die United Mine Workers angepaßt. Die Ortsgruppen der Vereinigten Bergarbeiter tagen oft in drei, ja noch mehr Sprachen, ihre Statuten sind in neun verschiedenen Sprachen gedruckt, und durch Dolmetscher wird ein gegenseitiges Freundschaftsgefühl aufrechterhalten. „In keinem Land hat eine Bewegung mit solchen Schwierigkeiten zu kämpfen gehabt, gegen solche Vorurteile und Gegensätze. Die Anerkennung, aus diesen Leuten, denen die rückständigen Anschauungen und Zänkereien der alten Völker im Blute lagen, eine einheitliche Masse mit amerikanischem Nationalgefühl gemacht zu haben — welch höheres Lob kann man der Gewerkschaftsbewegung zollen?“ [57])

Bei all dieser organisatorischen Arbeit wird es nicht verhindert, daß von dem hohen Mitgliederbestand, den die United Mine Workers

[55]) Mitchell. Organised Labor. S. 50 f.

[56]) Zitiert bei Ashley, The Adjustment of Wages. S. 93.

[57]) Mitchell. Organised Labor. S. 92.

jeweils am Ende einer Lohnbewegung aufzuweisen haben, in den folgenden Zeiten des gewerblichen Friedens eine beträchtliche Anzahl abfällt. Sobald dann aber ein gewerblicher Kampf in Aussicht kommt oder ausbricht, erwacht das Solidaritätsgefühl der Massen, und die Arbeiter stellen sich fast vollzählig wieder unter die Leitung der Gewerkschaftsführer, wie das ja auch die vorangehende Geschichte der großen Lohnkämpfe zeigt. Dieses Wiedererwachen des Solidaritätsgefühls zu fördern und zu einer einheitlichen machtvollen Bewegung auszunutzen, ist eine Aufgabe von größter Schwierigkeit, und es war eine bei den Bergarbeitern beliebte, organisatorische, talentierte und kraftvolle Persönlichkeit wie John Mitchell dazu nötig, diese Bergarbeiterbewegung ins Leben zu rufen und aufrechtzuerhalten.

Ist in den Vereinigten Staaten nicht von einer ständigen starken Organisation der Bergarbeiter die Rede, so findet sich dort wenigstens ein einheitlicher, kräftiger „Stamm von Gewerkschaftstruppen", dem sich im Falle des gewerblichen Kampfes die Belegschaft einheitlich und fast vollzählig anschließt, so daß hier den Unternehmern eine einheitliche Gegenpartei entgegentritt. Dieser Umstand ist für den Abschluß von kollektiven Arbeitsverträgen von zweifacher Bedeutung:

Zunächst ist eine so starke und einheitliche Bewegung ein sehr ernst zu nehmender Gegner im gewerblichen Kampfe. Dann aber auch erleichtert das Gegenüberstehen von zwei einheitlich geschlossenen Parteien, innerhalb deren Eifersüchteleien und irgendwelche Nebenmotive beim Vertragsabschluß keine so große Wirkung haben, erheblich den Verlauf der Verhandlungen und den Abschluß des Vertrages. Auch diese größere Sicherheit fördert den Abschluß von Kollektivverträgen.

Ganz anders ist der Stand der Organisation in Deutschlands Steinkohlenbergbau. Im wichtigsten deutschen Kohlenrevier, dem rheinisch-westfälischen, stehen sich heute vier gewerkschaftliche Organisationen verschiedener Richtung gegenüber. Schon gleich bei der Gründung der Bergarbeiterorganisation im Anfang der 70er Jahre trat eine Spaltung nach politischen und religiösen Gesichtspunkten auf, und zwar waren es zunächst die christlich-soziale und die lassalleanische Richtung, die sich gegenüberstanden. Durch das Sozialistengesetz vom Jahre 1878 wurden die Arbeiterorganisationen entweder hinweggefegt oder sie fristeten nur noch in verschiedenen Variationen ein kümmerliches Dasein. So litt denn auch der elementare Streik, der 1889 im Ruhrrevier losbrach und dessen Wellen auch in die übrigen deutschen Kohlenreviere hinüberschlugen, unter dem Mangel einer starken Organisation und Disziplinierung der Massen.

Die Einsicht, daß dem Streik das Rückgrat einer starken Organisation gefehlt habe, ließ den Gedanken an die Errichtung einer einheitlichen Organisation der Bergarbeiter wieder aufleben, und einige Führer nahmen sich der Idee eifrig an. „Allein auch jetzt verhinderte der politische und religiöse Zwiespalt einen allgemeinen Zu-

sammenschluß. Da waren die Knappenvereine katholisch-kirchlicher und sozialdemokratischer Färbung, die Reste des Fusangelschen Rechtsschutzvereins, die evangelischen Arbeitervereine, der, wenn auch nur schwach vertretene Hirsch-Dunckersche Gewerkverein der Bergleute, im Essener Revier ein Verein „Schlägel und Eisen" auf christlich-patriotischer Grundlage, endlich die „Dortmunder" und „Bochum-Gelsenkirchener" Richtung.[58]) Trotzdem kam auf einem am 18. Aug. 1889 zu Dorstfeld tagenden deutschen Bergarbeitertage die Gründung eines einheitlichen „Verbandes zur Wahrung und Förderung der Bergmännischen Interessen in „Rheinland-Westfalen" zustande. Anfangs waren die christlich-soziale und die sozialdemokratische Richtung im Vorstand gleichmäßig vertreten. Uneinigkeit im Vorstand und unter den Mitgliedern ließen den Verband jedoch nicht zur Blüte kommen. Die stark sozialdemokratisch gefärbte Tendenz, die der Verband bald annahm, führte dann zu einer Sondergründung auf christlicher Grundlage. Der neugegründete Verband ging aber im Jahre 1892 wieder ein, während der sozialdemokratische Verband fortan den Namen „Alter Verband" führte. Im Jahre 1890 wurde auf einem Bergarbeitertag ein Zentralverband aller deutschen Bergarbeiter gegründet, dessen Statut das des alten rheinisch-westfälischen Verbandes war, dessen Schwerpunkt und Verwaltung auch im rheinisch-westfälischen Revier lag.

Das Jahr 1895 brachte dann die Gründung des „Gewerkvereins christlicher Bergarbeiter". Die Gründung war einerseits die Folge eines Darniederliegens des alten Verbandes, an dessen Stelle die hauptsächlich aus den Reihen der christlichen Knappenvereine und der christlich-sozialen Arbeitervereine hervorgehende Neugründung treten sollte. Dann erfolgte die Neugründung auch in ausgesprochener Opposition gegen die sozialdemokratische Tendenz der Bergarbeiterbewegung. Obgleich die beruflichen Forderungen beider Organisationen die gleichen sind, liegen beide Organisationen in einem andauernden Bruderkampfe, der selbst bei dem einmütigen Zusammengehen im großen Ruhrkohlenstreik des Jahres 1905 nicht ganz zum Schweigen kam, vielmehr ständig zu Verdächtigungen der gegenseitigen Organisation führte.

Neben beiden Gruppen steht dann noch der schon erwähnte Hirsch-Dunckersche Gewerkverein der Bergleute und seit 1902 auch ein polnischer Gewerkverein. Der Grund für die Absonderung der Polen ist aus einer Stelle eines Aufrufes des Polenbundes zu ersehen:

„Die deutschen Verbände müssen wir ohne Rücksicht darauf, wie sie sich nennen, meiden. Insbesondere ist man bestrebt, die Polen in den christlichen Gewerkverein, der durch den Hakatisten Brust geleitet wird, einzufangen. Die Polen dürfen weder in diesen, noch in andere Vereine, auch nicht in „Kriegervereine" oder „Volksvereine" oder „Knappenvereine", überhaupt in keine

[58]) Pieper. Die Lage der Bergarbeiter im Ruhrrevier. Stuttgart und Berlin 1903. S. 183 f.

fremden Vereine eintreten, denn dort werden die Polen von der Germanisierung angesteckt." [59])

Die Mitgliederzahlen der einzelnen Gruppen in Deutschland waren im Jahre 1907 folgende: [60])

Freie Gewerkschaften	110 888
Christliche Gewerkschaft	74 700
Hirsch-Dunckersche Gewerkschaft . . .	2 113

Daß verschiedene, sich in anderen als beruflichen Fragen entgegenstehende Organisationen sehr wohl am Abschluß von Kollektivverträgen als Kontrahenten beteiligt sein können, ist durch eine Anzahl von Kollektivverträgen, namentlich in Rheinland und Westfalen schon in der Praxis nachgewiesen. Immerhin aber bietet diese Zersplitterung eine große Schwierigkeit, die im Kohlenbergbau der Vereinigten Staaten wegfällt.

Ein wichtiges Hindernis für den Abschluß der Kollektivverträge lag ferner bis vor nicht sehr langer Zeit in der sozialistischen Tendenz der größten unserer deutschen Gewerkschaftsgruppen, des alten Verbandes.

Gewiß, in den führenden Kreisen der sogenannten freien Gewerkschaften macht sich seit Jahren ein immer stärker werdendes Abrücken von dem sozialistischen Programm bemerkbar, und das ist sehr wohl zu verstehen, da ja vom Standpunkt des sozialistischen Programms alles „Paktieren mit dem Unternehmertum" als eine Halbheit, als ein Mittel zur Befriedigung der Massen und daher als ein Hindernis der Klassenkampfbewegung angesehen werden muß, die doch zur Erlangung des kommunistischen Staates führen soll. Die Gewerkschaftsbewegung dagegen sucht eine Verbesserung der Lage der Arbeiter im wirtschaftlichen Kampf und in dem diesem folgenden oder ihn gar ausschaltenden Vertragsschluß mit dem Unternehmertum zu erzielen.

Mag das den ersten Führern der Gewerkschaft zum Bewußtsein kommen, wie das auch der Gegensatz der Gewerkschaftskongresse zu den sozialdemokratischen Parteitagen und der oft drastisch losbrechende Gegensatz auf den letzteren selbst zeigt, die große Masse der Unterführer und Mitglieder ist nach wie vor im Banne der politischen Sozialdemokratie, wenn sie auch diese „Augenblickserfolge" der Gewerkschaften gerne mitnehmen.

Hier ein Zeugnis des Korrespondenzblattes der Generalkommission der freien Gewerkschaften in einem Rückblick auf das Jahr 1906: [61])

---

[59]) Wiarus Polski, 1902. Nr. 32. Zitiert bei Pieper. Die Lage der Bergarbeiter im Ruhrrevier. S. 192.

[60]) Die Gewerkschaften in Deutschland im Jahre 1907. Reichsarbeitsblatt. 4. Jahrgang. Hefte 8 und 9.

[61]) Korrespondenzblatt der Generalkommission. 17. Jahrgang. Nr 1. 5. Januar 1907.

„Im inneren Gewerkschaftsleben nahmen die Auseinandersetzungen zwischen Partei und Gewerkschaften einen erheblichen Raum im vergangenen Jahre (1906) ein. Aus Differenzen zwischen den Beschlüssen des Kölner Gewerkschaftskongresses und des Jenenser Parteitages sich entwickelnd, spitzen sie sich nach der Veröffentlichung des Protokolls der Vorständekonferenz (Parteivorstand und Gewerkschaftsvorstände) zu einer niegekannten Schärfe zu. So bedauerlich diese Auseinandersetzungen waren, so haben sie doch das gute Ergebnis gehabt, daß es beiden Teilen der Arbeiterbewegung, Partei und Gewerkschaften, durch sie zum vollen Bewußtsein kam, wie notwendig sie aufeinander angewiesen sind und ein jedes solche Differenzen als eine Schädigung der gemeinsamen Kraft empfinden mußte. Ihr Erfolg war die Einigung von Mannheim, die das Kampfesbündnis von Partei und Gewerkschaften fester denn je zuvor zusammenschmiedete. Einig gegen den Feind, einig in Kampf und Gefahr! Diese Einheit ist sicherlich die schönste Frucht, die uns das verflossene Jahr spendete."

Mag immerhin der theoretische Gegensatz zwischen Partei und Gewerkschaft nicht eine so harmonische Einigung erfahren haben, wie der oben zitierte Rückblick es glauben machen will, mag er sich seitdem verschärft haben, — eine Lossagung beider Gruppen, eine reinliche Scheidung steht noch in weiter Ferne und wird auch in den leitenden Kreisen, wie das Zitat zeigt, noch lange nicht allgemein gewünscht. Daß es in den weit weniger einsichtsvollen Köpfen der Massen noch lange nicht zu einer Scheidung der Ideen gekommen ist, daß sie zum großen Teil noch auf sehr radikalem sozialistischen Standpunkt steht, beweist die starke Lektüre der politischen sozialdemokratischen Tagespresse, die heute noch die tägliche Genossin der freien Gewerkschaftler ist.

Wie durch die Durchsetzung großer Teile unserer Arbeiterschaft mit sozialistischen Ideen die Anerkennung der Kollektivverträge lange Zeit hindurch verhindert worden ist, zeigen folgende Beispiele:

Das Leipziger Gewerkschaftskartell faßte im Jahre 1896 folgenden Beschluß: „Sämtliche Mitglieder des Kartells verpflichten sich, jeder Tarifgemeinschaft innerhalb ihrer Gewerkschaft mit größter Energie entgegenzutreten." Und weiterhin im Jahre 1897 gegenüber den Buchdruckerdelegierten: „In Erwägung, daß die Tarifgemeinschaft zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Interessen und Organisation der Arbeiter schädigt, ist diejenige Gewerkschaft, die diesen Standpunkt vertritt, als nicht auf dem Standpunkt der modernen Arbeiterbewegung stehend zu betrachten. Da nun aber das Leipziger Gewerkschaftskartell auf dem Boden der modernen Arbeiterbewegung steht, werden nur diejenigen Delegierten jeder Gewerkschaft anerkannt, welche obigen Anforderungen entsprechen."

Obwohl die Generalkommission der Gewerkschaften von diesen einseitigen Entschlüssen abrückte, ist ihre im Korrespondenz-Blatt vom 31. Mai 1897 gemachte Erklärung zu den kollektiven Arbeitsverträgen doch nicht sehr günstig für diese:

„Allgemein können wir bemerken, daß wir Tarifvereinbarungen mit den Unternehmern, welche aus der durch wirtschaftliche Kämpfe oder durch die Stärke der Organisation herbeigeführte Machtstellung entspringen, als einen

Punkt weiterer Entwicklung der gewerkschaftlichen Bewegung betrachten . . . Die Organisationen werden durch fortgesetzte Kämpfe die Anerkennung der Gleichberechtigung der Unternehmer erringen. Mit dieser Anerkennung aber wird folgerichtig auch der Boden für Unterhandlungen, Vereinbarungen und Schiedsgerichte gegeben. Hierum zu bitten und zu betteln, mag den im Harmoniedusel dahinvegetierenden Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereinen vorbehalten bleiben. — Die Gewerkschaften, getragen von dem Geist der modernen Arbeiterbewegung, streben dahin, eine Macht im wirtschaftlichen Kampfe zu werden, und von Macht zu Macht mit dem organisierten Unternehmertum zu unterhandeln und zu Vereinbarungen und zu Tarifgemeinschaften zu kommen."

Endlich noch ein Urteil der wissenschaftlichen, radikalen Sozialdemokratie, wie sie in der „Neuen Zeit" vertreten ist. Hier schreibt Kautsky immer noch ziemlich skeptisch: [62])

„Tarifverträge sind nicht von vornherein abzuweisen, aber sie bilden allerdings dann eine große Gefahr für den Emanzipationskampf des Proletariats, wenn sie Versuche einer einzelnen Arbeiterschicht darstellen, Vorteile zu erringen nicht auf Kosten der Unternehmer, sondern auf Kosten der Konsumenten, also der gesamten Gesellschaft, oder gar auf Kosten anderer Arbeiterschichten, wenn sie nicht einen Waffenstillstandsvertrag mit der feindlichen Macht darstellen, sondern ein dauerndes Bündnis, das Unternehmer und Arbeiter eines bestimmten Berufes eingehen, um mit vereinten Kräften die Gesellschaft auszubeuten oder andere Arbeiterschichten niederzuhalten."

Der Nutzen der Kollektivverträge wurde aber von den Gewerkschaften immer mehr anerkannt und die Generalkommission der Gewerkschaften berichtet jetzt stets mit dem Ausdruck vollster Befriedigung von dem Abschluß von Kollektivverträgen.[63])

Neben diesem Moment, das lange Zeit hindurch hemmend auf den Fortschritt der kollektiven Vertragsmethode eingewirkt hat, birgt die sozialdemokratische Tendenz unserer größten Gewerkschaftsgruppe noch den indirekten Nachteil in sich, daß die Unternehmerschaft daraus einen Grund zur Verweigerung von Unterhandlungen und Vertragsabschlüssen nimmt. In einer gegen die Kollektivverträge angenommenen Resolution der 5. Arbeitsnachweiskonferenz der Arbeitgebernachweise heißt es im Herbst 1904:

„5. Die Tarifverträge werden von den sozialdemokratischen Gewerkschaften als ein Mittel zur Ausdehnung ihres Einflusses gebraucht und müssen daher eine gefährliche Waffe gegen das Unternehmertum werden."

Ob dieser Grund gegen die Kollektivverträge stichhaltig ist oder nicht, kann hier ganz außer Betracht bleiben — m. E. ist das Gegenteil der Befürchtung richtig —, es kommt hier nur in Betracht, daß das Aufstellen dieses Grundes die Unternehmer der Großindustrie,

---

[62]) Neue Zeit. 1904. Nr. 7.

[63]) Vergl. u. a.: Statistische Beilage des Korrespondenzblattes Nr. 5 vom 18. Juli 1908. Lohnbewegungen, Streiks und Aussperrungen im Jahre 1907. S. 145.

denn dieser gehören die Beschicker der Konferenz an, zu weiterem Widerstand gegen die Kollektivverträge treiben mußte.

Im folgenden wird nachzuweisen sein, daß eine sozialistische Strömung unter der amerikanischen Bergarbeiterschaft nicht diese störende Wirkung hat.

Fehlinger schreibt in seinem Aufsatz über „Die unabhängige Politik der amerikanischen Gewerkschaften":

„Ein Teil der Zentralverbände tritt offen für den Sozialismus ein, wie z. B. die westlichen Bergarbeiter (die aber für die Verträge im Competitive District und im Anthrazitrevier nicht in Betracht kommen), die Brauer, die Bäcker und einige kleinere Organisationen. Sonst ist aber von freundschaftlichen Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und den sozialistischen Parteien (Socialist Party und Socialist Labor Party) nichts zu merken. Manche der älteren Gewerkschaftler bekunden eine geradezu unbegreifliche Scheu vor dem Sozialismus — und ein ebenso geringes Verständnis für seine Lehren. Es sind keineswegs Gründe persönlicher Natur allein, die die Schuld tragen, daß keine freundschaftlichen Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und den sozialistischen Parteien aufkommen. Viel Schuld hat der Umstand, daß die Propaganda der S. P. und der S. L. P. auf die Eigenart der amerikanischen Verhältnisse und den Volkscharakter bis in die jüngste Zeit fast gar nicht Bedacht nahm, daß man den Gewerkschaften in der schroffsten Weise entgegentrat, und daß man von ihnen als Gewerkschaften das Aufgeben der Neutralität und den Anschluß an die Parteiorganisation forderte." [64])

Die Gründe für das fast vollständige Fehlen, oder besser gesagt, für die geringe Verbreitung sozialistischer Ideen in der Arbeiterschaft der Vereinigten Staaten und im Zusammenhang damit für das fast vollständige Fehlen einer eigenen politischen Arbeiterpartei sind einmal wirtschaftlicher und sozialer, dann auch politischer Art.

Die Vorbedingung für eine sozialistische Bewegung, die in den Massen festen Fuß fassen konnte, traten in Amerika wesentlich später ein als in den europäischen Kulturländern. Amerika hatte über die erste Hälfte des vorigen Jahrhunderts hinaus den ausgesprochenen Charakter eines Koloniallandes. Ackerland war noch in großer Menge zur Verfügung und die Möglichkeit, mit geringem erspartem Kapital selbständiger Farmer zu werden, oder mit wenig Mitteln ein Handwerk selbständig zu ergreifen, lag hier nahe, während in den europäischen Kulturländern schon das Manufaktur- und Fabriksystem eine Arbeiterklasse geschaffen hatte, deren Mitglieder ohne Mittel nur wenig Aussicht auf ein Selbständigwerden neben den schon bestehenden Betrieben hatten. Dazu kommt, daß das Kolonialland eine solche Menge von Arbeits- und Erwerbsmöglichkeiten bot, daß lange Zeit hindurch die nötigen Arbeitskräfte fehlten. Die Arbeiter

[64]) Fehlinger: Die unabhängige Politik der amerikanischen Gewerkschaften. Korrespondenzblatt der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands. 17. Jahrgang. Nr. 4.

hatten, auch als das Fabriksystem sich entwickelte, einen Seltenheitswert, der in hohen Arbeitslöhnen und vielleicht auch in besserer Behandlung zum Ausdruck kam.

Heute ist dieser Seltenheitswert des Arbeiters in den Vereinigten Staaten verblaßt, das Fabriksystem hat sich mit all seinen sozialen Nachteilen für die Arbeiterschaft auch dort durchgesetzt. „Im Jahre 1870 blieb das Arbeitsangebot hinter der Nachfrage zurück, drei Dekaden später gab es eine stehende Armee von mehr als 1 000 000 unbeschäftigter Arbeiter. Im Jahre 1870 kannte man in Amerika kaum Streiks und Aussperrungen, in der Zeit zwischen den Jahren 1881 und 1894 sah das Land mehr als 14 000 Kämpfe zwischen Kapital und Arbeit, an denen ungefähr 4 000 000 Arbeiter teilnahmen.“ [65]) Auch hier die starke Konzentration großer Vermögen in wenigen Händen und im Gegensatz dazu große Massen Besitzloser. Auch hier die Entwicklung der Großstädte mit ihren Arbeitervierteln und ihren Mietskasernen und Slums.

War so die Grundlage für eine sozialistische Massenbewegung gegeben, so übte doch eine Reihe von Momenten einen hemmenden Einfluß auf ihre Ausdehnung aus. Eins der wichtigsten dürfte die politische Einrichtung des Landes sein. In Deutschland und in Frankreich, und ähnlich in Österreich und in Italien, war es der Kampf um politische Rechte, der den ersten Anlaß zu einem politisch-sozialistischen Zusammenschluß gab. Das allgemeine Wahlrecht, das Versammlungs- und Koalitionsrecht waren hauptsächlich die Kampfziele, die die Arbeitermassen zu gemeinsamem Vorgehen zusammenbrachten.

Dieser Bewegpunkt zur politischen Organisation fiel für die amerikanische Arbeiterschaft weg, da sie zu allen Zeiten politische Gleichberechtigung besessen hatte.

Auch die im allgemeinen um einiges günstigere wirtschaftliche Lage der amerikanischen Arbeiter, bedingt durch höheren Geld- und Reallohn, ließ sie weniger zu sozialistischen Bestrebungen geneigt erscheinen.

Eine Reihe von Punkten wird zwar von den Gewerkschaften der Vereinigten Staaten aufgeführt, die nur durch die Gesetzgebung des Bundes oder der Staaten geregelt werden können, z. B. die Konkurrenz der Gefangenen-Arbeit, die ungehinderte Einwanderung hilfloser Fremden, die Arbeit orientalischer Kulis, Kinderarbeit, der Mißbrauch der Einhaltsbefehle, durch die die Gerichtshöfe bei schweren Strafen eine Arbeiterbewegung zum Einhalt bringen und die Streikenden zum Schadensersatz heranziehen können. All das sind Punkte, die, wenn sie gesetzlich geregelt werden sollen, ein Eingreifen der Arbeiter in die Politik erforderlich machen. Trotzdem das auch in den Kreisen der American Federation of Labor, des Zentralverbandes fast aller nordamerikanischen Gewerkschaften, ein-

[65]) Hillquit. Geschichte des Sozialismus in den Vereinigten Staaten. Deutsch von Müller-Wernberg. Stuttgart 1906. S. —

gesehen wird, hat man bisher noch mit keiner der politischen Parteien Fühlung genommen. Man befürchtet, und wahrscheinlich nicht mit Unrecht, daß dadurch Mißtrauen und Entrüstung bei den Mitgliedern hervorgerufen würde, die nicht jener Partei angehören, so daß Uneinigkeit und starker Mitgliederverlust entstände. Eine Anzahl von Resolutionen der American Federation of Labor spricht sich denn auch im Gegensatz zu anderen auftauchenden Meinungen immer dahin aus, daß den Arbeitern die unabhängige Ausübung des Stimmrechtes zustehe.

So versuchte man es zunächst denn mit einer freundschaftlichen Beeinflussung der Abgeordneten und Senatoren und ging später dazu über, die Kandidaten beider Parteien vor der Wahl über ihre Stellungnahme zu den Forderungen der Arbeiterschaft zu befragen, und nur die Wahl derer zu unterstützen, die befriedigende Antworten gaben.

Die Früchte dieses Verfahrens waren jedoch sehr spärlich. In mehreren Staaten gingen Gesetze durch, welche die Arbeitszeit der Frauen und Kinder beschränkten, andere betrafen die Arbeitszeit in gesundheitsgefährlichen Betrieben, Begrenzung der täglichen Arbeitszeit in städtischen und staatlichen Betrieben und ferner die Festsetzung des Achtstundentages für alle staatlichen Betriebe der Union durch das Repräsentantenhaus. Da aber die Gerichte derartige Gesetze durch die Entscheidung, sie widersprächen den Bestimmungen der Bundesverfassung, leicht umstoßen können, so hatten viele der sozialpolitischen Gesetze nur kurzen Bestand.

Es wurde dann eine eingehende Beschwerdeschrift im Jahre 1906 dem Präsidenten und der Bundeslegislative eingereicht, in der die beharrlichen Versuche der Federation, eine ehrliche sozialpolitische Gesetzgebung vom Kongreß und der Regierung zu erlangen, geschildert werden, und die dringende Bitte um Abhilfe ausgesprochen wird.

Als auch diese Beschwerdeschrift keine Beachtung fand, nahm die Federation of Labor bei der Neuwahl des Repräsentantenhauses zum ersten Male aktiven Anteil an der Wahl. Aber auch jetzt sah man im wesentlichen von der Aufstellung eigener Kandidaten ab, auch unterstützte man nicht die sozialistischen Kandidaten. Das im Mai 1906 von der Federation herausgegebene Wahlprogramm bezeichnete es als erste Aufgabe, die Wahl aller der Leute, die sich der Arbeitersache feindlich erwiesen oder ihr gleichgültig gegenüberständen, zu verhindern. Überall, wo die Kandidaten der demokratischen wie der republikanischen Partei die Wünsche der Arbeiter ignorierten, sollte ein unabhängiger Arbeiterkandidat aufgestellt werden, nicht aber, wenn sich ein Abgeordneter bereits als treuer Freund der Arbeiter erwies. Es wurde verlangt, daß den Arbeiterkandidaten alle Gewerkschaftler ihre Stimme zu geben hätten, gleichviel welcher Partei sie früher angehört hätten.

Eine zentrale Wahlkommission wurde zusammengestellt; auch arbeitete man in den einzelnen Staats- und Lokalverbänden im

Sinne des Programms. Man beschränkte sich aber darauf, den ausgesprochen arbeiterfeindlichen Kandidaten entgegenzuarbeiten, für die Nominierung selbständiger Kandidaten war die Zeit zu kurz und außerdem wurde der Wahlfonds so spärlich dotiert, daß eine genügende Agitation, die in den Vereinigten Staaten sehr kostspielig ist, nicht einsetzen konnte. Einige Gewerkschaftskandidaten wurden dann doch mit bürgerlicher Unterstützung gewählt.

Soweit gedieh bis zum Jahre 1906, also 3 bzw. 8 Jahre nach dem Abschluß der beiden hauptsächlichen gewerblichen Friedensdokumente im Steinkohlenbergbau, die politische Betätigung der Federation of Labor, in der die Bergarbeiter mit großer Stimmenzahl vertreten sind. (1901 1891 von 8240, un 1902 1854 von 8096 Stimmen.)[66]) Sie zeigt uns, wie im Gegensatz zu den deutschen Gewerkschaften man jeden Anschluß an eine politische Partei ängstlich mied, um keine Zersplitterung unter der Mitgliedschaft hervorzurufen; dann aber zeigt sie auch, wie hier nicht radikal-sozialistische Ideen das Ziel der Gewerkschaftsbewegung, den Abschluß von kollektiven Arbeitsverträgen, gewerblichen Waffenstillständen, beeinflußt haben. Wie die Geschichte der Gewerkschaftsbewegung unter den Bergleuten zeigt, haben die verschiedenen aufeinanderfolgenden Organisationen den Abschluß von Joint Agreements schon im Anfang der 70er Jahre, also bald nach ihrem Entstehen, als ein erstrebenswertes Ziel verfolgt und auch den Abschluß einigemale in kleinerem Umfange erreicht, wenn auch allerdings die ersten erreichten Verträge infolge der Mängel der jugendlichen Organisationen, wie oben gezeigt, bald wieder verloren gingen.[67])

3. Ein wirtschaftlicher Grund.

Ein wirtschaftlicher Grund, der dem Abschluß des Joint Agreement im Competitive District sehr günstig war, liegt in der scharfen Konkurrenz, die die Weichkohlen-Unternehmer einander bereiteten. Schon der Name Competitive Coal Fields, weist auf diesen Umstand hin. Das vielfach zugunsten der Kollektivverträge gebrauchte Argument, daß sie eine Sanierung der Konkurrenz, eine Ausscheidung der Schmutzkonkurrenz durch eine einheitliche oder nach einheitlichen Grundsätzen aufgestellte, angemessene Lohnfestsetzung bewirken, ist auch für einen Teil der Unternehmer im Weichkohlengebiet mit maßgebend gewesen. Der Niedergang der Konjunktur im Jahre 1893 hatte die letzten der alten Joint Agreements vernichtet. Die Unternehmer hatten so billig wie möglich ihre Waren auf den Markt zu werfen versucht, um wenigstens noch einen Umsatz zu erzielen und hatten sich dabei gegenseitig unterboten. Sie sahen in der Gewerkschaft das einzige Mittel, einigermaßen eine Gleichförmigkeit durchzusetzen. „Befreit zu sein von der Notwendigkeit, ständig ihre

[66]) Mitchell Organised Labor. S. 52—56.

[67]) Vergl. Union Movement among Coal Miners. Bulletin of the Bureau of Labor. Nr. 51. 1904. S. 380—414.

Konkurrenten zu überwachen, ob diese nicht ihre Arbeit wohlfeiler erhielten, und, wenn dies der Fall war, ihren eigenen Leuten niedrigere Lohnsätze aufzuzwingen angesichts dauernder Mißstimmung, wenn nicht gar wirklicher Streiks, würde ein kleines mögliches Opfer vom Gewinn wert sein." [68]) „Das Gefühl, daß nur die Arbeiterbewegung eine von den meisten Unternehmern gehaßte und doch notgedrungen betriebene Konkurrenz eindämmen könnte, veranlaßte so manchen von den Unternehmern selbst, mit dem Streik von 1897 zu sympathisieren." [69]) So sagt auch Mitchell an der Stelle, wo er die Notwendigkeit einer starken Zentralisation der Gewerkschaftsbewegung in den einzelnen Gewerben nachweist: „Die Löhne der Bergleute in Illinois sind so festgelegt, daß die Unternehmer mit denen in Ohio, Indiana, Pennsylvania und anderen Staaten in Wettbewerb treten können." [70]) Auch Gillman gibt an, daß das nächste Streben der Vereinigten Bergarbeiter und der Grubenbesitzer dahingehe, Westvirginien in den Kreis des Interstate Agreements einzuschließen, „da dieser Staat mit seiner billigen Negerarbeit ein gefährlicher Konkurrent ist." [71])

Dieser den Abschluß von Joint Agreements fördernde Grund fällt für unser Hauptkohlenrevier fort, da hier die Konkurrenz der Einzelunternehmer durch den Abschluß des rheinisch-westfälischen Kohlensyndikats geregelt ist.

4. Das Eingreifen der Regierung.

Bei dem Friedensschluß im großen Anthrazitbergarbeiterstreik vom Jahre 1902 wirkte endlich noch ein Moment, das zwar auch beim Ruhrbergarbeiterstreik vom Jahre 1905 eintrat, wenn auch mit wesentlich anderem Erfolg: Das Eingreifen der Regierung. Beim Streik der Bergarbeiter im Ruhrrevier im Jahre 1905 wurde vom Berggewerbegericht der Versuch, eine Einigung zustande zu bringen, gleich beim Ausbruch des Streiks auf der Zeche Bruchstraße gemacht, von der Verwaltung der Zeche jedoch mit dem Hinweis auf den Kontraktbruch der Arbeiter abgelehnt. Der Streik fand sein Ende erst infolge der Erklärung der Regierung, daß eine Novelle zum Berggesetz in Vorbereitung sei, die einen Teil der strittigen Punkte regeln werde. Das Eingreifen der Regierung bestand in der Entsendung von Untersuchungskommissionen, die aus Mitgliedern des Oberbergamtes und Mitgliedern der inneren Verwaltung gebildet, also bureaukratisch zusammengesetzt waren. Dem Antrag Stötzel und Gen., eine Kommission unter Hinzuziehung von mindestens sieben Mitgliedern des Abgeordnetenhauses zur Untersuchung der Bergarbeiterverhältnisse im Kohlenbergbau einzusetzen, wurde nicht stattgegeben.

---

[68]) Ashley. The Adjustment of Wages. S. 113.
[69]) Ashley. The Adjustment of Wages. S. 114.
[70]) Mitchell. Organised Labor. S. 45.
[71]) Gillmann. Methods of Industrial Peace. S. 76.

Die Protokolle der preußischen Untersuchungskommissionen gaben nur im Auszug den Gang der Verhandlungen wieder. Sie sind im Reichsanzeiger veröffentlicht worden.

Diese Ergebnisse der Untersuchung sind von den Arbeitern mit sehr großem Mißtrauen entgegengenommen worden. Zunächst hatte die Arbeiterschaft ein großes Mißtrauen gegen die bureaukratische Zusammensetzung der Kommissionen. Die „Herren" von der Bergbehörde und von der inneren Verwaltung sind eben für den Arbeiter Angehörige einer anderen Klasse, einer Klasse, die von Geburt an den Unternehmern näher steht, als den Arbeitern. Darauf hätte man bei der Zusammenstellung der Kommissionen Rücksicht nehmen müssen, indem man Leute genommen hätte, die in der Öffentlichkeit bekannt waren, und denen, gleichviel, welchen Standes sie waren, der Ruf rechtlich und ruhig denkender Leute eben auf Grund ihrer öffentlichen Tätigkeit vorausging.

Ferner sind die Berichte selbst einer sehr scharfen Kritik unterzogen worden. Man machte ihnen den Vorwurf, daß bei der kurzen und knappen Zusammenfassung der Verhandlungsberichte die Fassung stark zugunsten der Unternehmer ausgefallen sei. Es ist nicht die Aufgabe dieser Arbeit, die Wahrheit dieser Vorwürfe zu untersuchen. Es genügt, festzustellen, daß diese schweren Vorwürfe gemacht worden sind,[72]) um darzutun, daß die Untersuchungskommissionen nicht das volle Vertrauen beider Seiten besaßen, wie es nötig gewesen wäre, wenn ihre Arbeit zu einer Beruhigung und zur Beilegung des Streiks beitragen sollte.

Ganz anders war die Auswahl der Kommission im Anthrazit-Kohlenstreik, die im vorhergehenden schon mitgeteilt ist. Hier wurden Männer, die in der Öffentlichkeit bekannt waren, ad hoc gewählt und von beiden Parteien ausdrücklich anerkannt. Mitchell, der Führer der amerikanischen Bergarbeiter, erkennt sie als kluge und wohlmeinende Männer an, und das: „wenn sie auch den Arbeitern nicht alles zuerkannten, auf das sie ein Recht zu haben glaubten".[73])

D. Das Ergebnis.

Das Ergebnis des Vergleichs wäre dahin zusammenzufassen: Es bestehen für Deutschland, namentlich für das rheinisch-westfälische Kohlenbecken, Hindernisse technischer Art (Ungleichmäßigkeiten der Lagerung), welche einheitliche Lohntarife für größere Reviere, oder auch für jedes Flöz der einzelnen Grube unmöglich machen. Dagegen sind Lohntarife für eine Anzahl regelmäßig gelagerter Flözteile und Bauabteilungen möglich. Jedenfalls ergibt sich aus den technischen Schwierigkeiten für Lohntarife kein Hindernis, über

---

[72]) Siehe besonders: „Der Bergarbeiterstreik und die Untersuchungskommissionen. Eine kritische Nachstudie, herausgegeben vom Vorstande des deutschen Bergarbeiterverbandes." Bochum 1905.

[73]) Mitchell. Organised Labor. S. 187.

die Arbeitszeit, sowie über andere Arbeitsbedingungen, wie vorauf-gehend angegeben, kollektive Verträge abzuschließen; möglich ist ferner die kollektive Vereinbarung über ein Einigungswesen, das in strittigen Fällen zur Festsetzung des Gedinges und zur Regelung anderer Streitfragen eintritt. Möglich ist endlich die kollektive Vereinbarung über prozentuale Lohnzuschläge je nach der Konjunktur mit den auf Grund der Einzeltarife oder den in Einzelverhandlungen festgesetzten Löhnen als Basis.

Die aus dem sozialistischen Charakter der größten Gewerkschaftsgruppe in unserem Bergbau hervorgehende, lange anhaltende Scheu vor Kollektivverträgen ist gewichen. Die Zersplitterung unserer Arbeiterschaft in mehrere Gewerkschaftsgruppen bietet zwar Schwierigkeiten, die aber nach dem Beispiel anderer Verträge nicht als unüberwindbar anzusehen sind.

Die scharfe Konkurrenz der amerikanischen Unternehmer im Weichkohlenbergbau untereinander und die glückliche Wahl der Art des Regierungseingriffes sind den amerikanischen Bergleuten in der Erreichung des Kollektivvertrages sehr behilflich gewesen.

Lebenslauf.

Ich, Franz Karl Thomas, kath. Konfession, wurde geboren zu Krefeld am 31. Mai 1884 als Sohn des Kaufmanns Emil Thomas. Ich besuchte die Elementarschule und darauf das Gymnasium meiner Vaterstadt, später das Gymnasium Thomäum in Kempen (Rh.), wo ich am 20. Februar 1904 das Reifezeugnis erhielt. Im Sommersemester 1904 bezog ich die Universität Münster i. W., widmete mich dann 1½ Jahre journalistischer Tätigkeit und studierte darauf vom Sommersemester 1906 bis zum Wintersemester 1908/09 einschließlich an der Universität Bonn hauptsächlich Nationalöknomie, Finanzwissenschaft und Geographie. Die mündliche Doktorprüfung bestand ich am 26. Mai 1909. — Meine akademischen Lehrer waren in Münster die Herren Deiters, Ehrenberg, Jostes, Lehmann, Schreuer, Schwering und Spannagel; in Bonn die Herren Aereboe, Clemen, Cosack, Dietzel, Eckert, Englert, Freytag, Herrmann, Luckwaldt, Mannstaedt, Rein, Schreuer, Schumacher, Stier-Somlo, Waltz, Weber, Wygodzinski, Zitelmann und Zorn. Ihnen allen schulde ich Dank.